



第34回定期本部委員会 職場討議資料

【メインスローガン】

団結 創造 進化

結成以来最大の難局を
JR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！！

【サブスローガン】 (案)

- 1 安全・安定・安心輸送の確立に向け、最大限取り組もう！
- 2 2021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 JR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

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、世界保健機関(WHO)の発表によると、12月までの累計感染者数は約8,300万人、死者数は約181万人に達するなど、「パンデミック(世界的大流行)」となりました。

日本においても、政府が4月から5月にかけて全国に「緊急事態宣言」を発出し、「緊急不急の外出を控えるよう要請したほか、テレワークやオンライン会議を行うなどの「新しい生活様式」の実践が提唱されるなど、感染拡大防止に努めました。一方で、停滞した経済の需要喚起策として、旅行業や飲食業をはじめとする業種を対象に消費喚起を促す「GoToトラベル事業」「GoToイート事業」が実施されました。しかし、人の往来や外出が増えることにより、8月から9月にかけての第2波、11月以降の第3波と感染再拡大が繰り返され、12月までの累計感染者数は約3,235,000人となり、今年1月8日から首都圏の1都3県を対象に緊急事態宣言が再度発令され、1月14日には愛知県・京都府・大阪府・兵庫県など7府県が対象地域に追加されるなど、感染拡大防止と社会経済活動の両立が大きな課題となっています。

この間、鉄道・バスのみならず、宿泊・物販・飲食など様々な業種から構成されるJR産業は大きな影響を受けました。

JR四国においては上期の取扱収入が対前年比で36%と減少し、内訳を見ると定期収入は74.0%、定期外収入のうち国内は44.7%、本州方面は23.6%となっており、旅行や出張といった県境をまたがるご利用が少なく、状況は厳しくなりました。ジェイアール四国バスにおいても、上期の運輸収入が対前年比で19%となったほか、多くの路線で減便・運休が続く、一部の社員が待命休職を余儀なくされました。JR四国ホテルズにおいては、上期の売上高が対前年比で29.5%となったほか、下期においては「GoToトラベル事業」により宿泊客数が回復する兆しを見せつつあるものの、感染再拡大により予約のキャンセルが相次ぐなど、一進一退の厳しい状況が続いています。

このような状況の中、JR四国労組は、組合員と家族及びお客様との感染拡大防止策の実施を会社に要請するとともに、組合員の雇用と生活を守るべく丁寧な労使協議を重ねてきました。あわせて、組合行事の実施にあたってはアルコール消毒や検温などの感染防止対策を講じるとともに、状況によっては開催の延期・中止などの対応を行いました。

また、JR連合は新型コロナウイルス感染症拡大によりJR産業全体で約2兆円の減収となったことなど、JR産業の危機的な状況を踏まえ、10月に「JR産業に関する緊急政策課題の解決を求め署名」活動を実施し、これまでJR連合が取り組んだ署名活動で過去最多となる22万筆余りを集約しました。11月25日には「21世紀の鉄道を考える」とともに「JR産業に関する緊急政策課題の解決に向けた決起集会」を開催し、署名を手交する

とともにJR産業の持続的発展と働く仲間の生活と雇用を守るために決意を固め合ったほか、厚生労働省、総務省、財務省、国土交通省への要請行動を順次展開してきました。あわせて、コロナ禍で一層厳しい経営状況に置かれているJR二島・貨物の経営自立に向けても、国民民主党や立憲民主党のワーキングチームを通じ要請行動を展開しました。

2 JR四国における対応について

会社は昨年1月31日に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、以降、未だ収束の兆しが見えない新型コロナウイルス感染症に迅速に対応すべく、「全社員等の健康状態の把握の取り扱いは」「社員等の勤務の特例扱い」などの事務連絡を発出するなど、社員等に対する感染予防・感染拡大防止策に継続して取り組むとともに、出張・外出時の業務内外行動においても感染防止対策の周知徹底に努め、自覚を促した行動を要請してきました。

また、お客様のご利用が大幅に減少していることから、10月より一部運転計画を見直し、普通列車6本の運休と、予讃線の一部の特急列車「しおかぜ」「いしづち」の宇多津駅・多度津駅での分割・併結をしない扱いに変更するなどの対応を行いました。

あわせて、新型コロナウイルス感染症が長期化する中で、感染防止の徹底を図ることを目標とした「GoToトラベル」キャンペーンの目標達成に最大限努力するとの見直しも図ってきました。

組合としてもこの間、お客様や組合員への感染

拡大防止策として、列車ドアの自動扱いや乗務員への電子笛の導入、駅窓口やワンマン車両の飛沫感染防止対策を求めるとともに、各箇所の休養室(乗務員宿泊所含む)の使い捨て枕カバーの整備についても要請し、順次改善を図ってきました。さらにマスク着用による熱中症対策として、乗務員室環境改善のための一部車両の仕切り戸の取り扱い変更や、一定条件のもとでの一時的なマスク取り外しを求めるとともに、猛暑の中、日々現場で奮闘する組合員への対応についても随時改善を図ってきました。

加えて、感染拡大を防止するため、発熱を伴う体調の異常がある場合等の勤務取り扱い、一部渡航制限が継続される現状、結婚休暇付与期間のさらなる延長や、混雑時間帯の出退勤回避と多様な働き方の双方で有益となる始業時刻の変更についても求め、改善を図ってきました。

なお、JR四国労組は、結成以来「二度と雇用不安を起させない」という理念のもと、労使共同宣言を基軸に今日まで労使が一致協力して取り組んできましたが、新型コロナウイルス感染症による経営への影響が長期化する中、JR四国グループに働く組合員の雇用や生活に対する不安を払拭するため、労使関係に対する会社の考え方を再度確認すべく、「JR四国グループ」の雇用不安払拭について申し入れを行いました。その際には、各会社の経営判断や労使協議の結果を尊重しますが、必要な場合はJR四国本体として助言等を行います。

【発第34号「JR四国グループ」の雇用不安払拭】について

1 この難局を克服するために、健全な労使関係の維持が絶対的に重要かつ必要である

と考える。会社発足以降、労使の基本スタンスとして相互に確認を行ってきた「雇用の確保」について、JR四国本体及びJR四国グループ全体としての考えを明らかにしたい。

JR四国労使共同宣言にもあるとおり、会社としては経営基盤の確立に向けた取り組みを進めると共に、雇用の規模の維持、待遇及び環境の整備に努めてまいりました。この考えに変わりはない。現在においても雇用の確保は最重要課題と認識しております。しかし、雇用はいかなる場合においても確保できるという体調の異常がある場合等の勤務取り扱い、一部渡航制限が継続される現状、結婚休暇付与期間のさらなる延長や、混雑時間帯の出退勤回避と多様な働き方の双方で有益となる始業時刻の変更についても求め、改善を図ってきました。

なお、JR四国労組は、結成以来「二度と雇用不安を起させない」という理念のもと、労使共同宣言を基軸に今日まで労使が一致協力して取り組んできましたが、新型コロナウイルス感染症による経営への影響が長期化する中、JR四国グループに働く組合員の雇用や生活に対する不安を払拭するため、労使関係に対する会社の考え方を再度確認すべく、「JR四国グループ」の雇用不安払拭について申し入れを行いました。その際には、各会社の経営判断や労使協議の結果を尊重しますが、必要な場合はJR四国本体として助言等を行います。

2 本体のみならずバスやホテルなどでは一時帰休を実施するたぐ、グループ全体の労使の理解と協力のつとに、この間の危機的状況を

20号俸
(2) 年齢別による保障基本給
年齢別による保障基本給を適用する。
昇給所要期間の起算日
採用日とする。

(4) 初任給調整手当
勤続年数に応じて、支給区分に対応する額を適用する。

2 経過措置

(1) 2020年4月1日以前に列車乗務員として雇用された契約社員が社員採用される場合の初任給については以下のとおりとする。
ア 初任給
・2017年8月以前の採用者、及び2018年8月採用で採用時年齢20歳以上の者
一般社員(1)基本給表
31号俸
・2018年8月採用で採用時年齢19歳の者、
2019年8月採用で採用時年齢20歳以上の者
一般社員(1)基本給表
27号俸
・2019年8月採用で採用時年齢19歳の者
一般社員(1)基本給表
23号俸

※採用時年齢は、採用時の年度初の年齢とする。
イ 年齢別による保障基本給
年齢別による保障基本給を適用する。
ウ 昇給所要期間の起算日
採用日とする。
エ 初任給調整手当
契約社員としての採用年月及び採用時年齢別に、勤続年数に応じて、支給区分に対応する額を適用する。
(2) 2020年4月1

日以前に列車乗務員として雇用され、2020年8月1日時点で社員採用されている者の初任給調整手当は、勤続年数に応じて、支給区分に対応する額を適用する。

3 実施時期

2020年9月1日
(詳細は、JR四国労組ニュースNo.2を参照)

9月24日、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、組合は「現場で奮闘する組合員は、記録的な暑さやコロナ禍においても、公共交通機関に働く者としての使命感を持って日夜業務に取り組んでいる。今回改善されなかった項目についても、引き続き検討を行うよう求め、」と強く訴えました。
交渉終了後、業務対策委員会を開催し、コロナ禍の影響による厳しい経営状況下においても幅広い世代、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。

【本人申請に基づく始業時刻の変更について】
代替要員の措置を必要とせず、かつ、会社が業務上支障がないと認められた場合、本人申請に基づき始業時刻を変更することができ、実施時期は、2021年1月1日からとする。
【女性特有の休暇制度の名称変更について】
生理休暇の名称を「ケア休暇」に改める。
実施時期は、2020年10月1日からとする。
【育児・介護休業法施行規則等の改正に伴う対応について】
日勤(1種)及び日

勤(2種)勤務を指定されている者については、看護休暇及び介護休暇の半日単位での使用を時間単位での使用に見直す。
ただし、時間単位での使用は、指定した勤務の始業時刻から連続して与えるものとし、勤務の中間には与えない。また、時間単位の使用においては、8時間使用する毎に1日の休暇とみなして取り扱う。
実施時期は、2021年1月1日からとする。

【職務手当の支払い範囲拡大について】
電気指令の業務を行う者で、特に指定された者に対し、職務手当11,000円を支払う。ただし、技能手当との併給はしない。
実施時期は、2020年10月1日からとする。

【定期健康診断について】
特殊健康診断を兼ねる定期健康診断を受診した場合は30分勤務したのと同じ取り扱ふ。ただし、正規の労働時間外に受診した場合、36協定の1日当たりの時間外労働限度時間を除く。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定するにあたって、休日等を付与したものと取り扱う。
実施時期は、2020年10月1日からとする。

【結婚休暇について】
新型コロナウイルス感染症の影響による場合は、結婚休暇の付与期限を延長する。
なお、延長期間は当面の間とする。

【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「互助会費及びこれに準ずるもの(ただし、JR四国社員互助会を除く)」を追加する。
実施時期は、2020年10月1日からとする。

【本人申請に基づく始業時刻の変更について】
改正内容
1 対象者
(1) 社員、エキスパート社員及び契約社員(パートナース社員)とする。
(2) 適用勤務種別等
日勤(1種)勤務又は日勤(2種)勤務を指定されている者
(3) 適用条件
代替要員の措置を必要とせず、かつ、会社が業務上支障がないと認めるときに限る。
(4) 適用方法等
ア 始業時刻の変更は原則として1箇月単位とする。
イ 拘束時間について
7時から19時の間で、勤務種別別の労働時間及び拘束時間が変わらないうように設定する。
ウ 本人申請に基づき始業時刻を変更した者については、交代制等勤務手当は支給しない。
エ その他の具体的取扱方については、別に定めるところによる。
2 実施時期
2021年1月1日

【適用方法等】
ア 始業時刻の変更は原則として1箇月単位とする。
イ 拘束時間について
7時から19時の間で、勤務種別別の労働時間及び拘束時間が変わらないうように設定する。
ウ 本人申請に基づき始業時刻を変更した者については、交代制等勤務手当は支給しない。
エ その他の具体的取扱方については、別に定めるところによる。
2 実施時期
2021年1月1日

【適用方法等】
ア 始業時刻の変更は原則として1箇月単位とする。
イ 拘束時間について
7時から19時の間で、勤務種別別の労働時間及び拘束時間が変わらないうように設定する。
ウ 本人申請に基づき始業時刻を変更した者については、交代制等勤務手当は支給しない。
エ その他の具体的取扱方については、別に定めるところによる。
2 実施時期
2021年1月1日

年末手当の要求」及び申第7号並びに申第8号「準組合員(エキスパート社員・契約社員)の2020年度年末一時金の要求」について申し入れ、10月30日より団体交渉に入り、要求の根拠として、
(1) JR四国労組は「労使共同宣言」の理念に基づいた労使関係を基軸として、コロナ禍においても公共交通機関を担う者としての使命感を持ち、日夜「安全・安定輸送」の完遂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) 要員需要が厳しい中、業務を遂行するため時間外労働や休日出勤などに酷暑の中、それぞれの職場で日々奮闘してきた。
(4) 年齢層層がある中、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)も給与減額がある中、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や、あらゆる政策課題解決に対して、署名活動も展開し、関係官庁へ要望するなどの組織の総力を挙げて取り組んでいる。
(6) 今年度も、2020年度「四国再発育増収キャンペーン」への取り組みとして執行委員会見解を踏まえ、鉄道運輸収入確保とグループ会社支援のための利用促進にも取り組んでいる。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く経営環境はこれまでにない危機的状況であり、コロナ禍の収束が見通せない中、責任組合として会社の存続と雇用の維持が重要なことと十分理解し交渉に臨んできたことや、今回引き出した回答は、各職場において新型コロナウイルス感染症のリスクを背負いながらも「安全・安定輸送」を第一義に奮闘する組合員の労苦を最大限評価した支給月数であること。また、中間決算で明らかになった会社の業績は過去最低の水準となり、今後も先行きが見通せないこと等を議論し、現時点において会社としての「一杯の回答である」と判断し、同日12時に妥結しました。
あわせて、今後も組合員一丸となって安全の確保を第一義に、収入の確保に向け取り組んでいくことも確認しました。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く経営環境はこれまでにない危機的状況であり、コロナ禍の収束が見通せない中、責任組合として会社の存続と雇用の維持が重要なことと十分理解し交渉に臨んできたことや、今回引き出した回答は、各職場において新型コロナウイルス感染症のリスクを背負いながらも「安全・安定輸送」を第一義に奮闘する組合員の労苦を最大限評価した支給月数であること。また、中間決算で明らかになった会社の業績は過去最低の水準となり、今後も先行きが見通せないこと等を議論し、現時点において会社としての「一杯の回答である」と判断し、同日12時に妥結しました。
あわせて、今後も組合員一丸となって安全の確保を第一義に、収入の確保に向け取り組んでいくことも確認しました。

11月12日の2回目の交渉において会社より「今年度の年末手当については、新型コロナウイルスの影響により、営業利益は1997年度、営業利益は1999年度、中間決算公表開始以来最低となった。また、通期の業績予想については、今後の収入状況等の想定が困難であることから公表できない状況である。さらに、直近のご利用状況は依然として前年を大幅に下回るなど先行きが見通せず、当社を取り巻く経営環境は極めて不安定な状況にある。まさに会社存続以来最大の危機的状況であり、会社の存続のためには雇用を維持する手当についてもこれまでにならざるを得ない」との考え方が示されました。

これに対し組合は、「組合員はコロナ禍の中、感染防止に努めながら「安全・安定輸送」を第一義に収入の確保に向け努力するとともに、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低下を避け、業務に就いており、その労苦に報いるべきである。さらに、緊急署名活動に積極的に取り組むなど、JR四国の経営安定に向けた政策課題解決にも組織を挙げて取り組んでいく。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。

これに対し組合は、「組合員はコロナ禍の中、感染防止に努めながら「安全・安定輸送」を第一義に収入の確保に向け努力するとともに、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低下を避け、業務に就いており、その労苦に報いるべきである。さらに、緊急署名活動に積極的に取り組むなど、JR四国の経営安定に向けた政策課題解決にも組織を挙げて取り組んでいく。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。

組合は「2020年度に実施する駅の効率化施策(追加施策)」は、契約社員採用が進まず要員需給が厳しいことから実施するため、雇止めや配置転換は発生しないことを確認し了承しました。

組合は「2020年度に実施する駅の効率化施策(追加施策)」は、契約社員採用が進まず要員需給が厳しいことから実施するため、雇止めや配置転換は発生しないことを確認し了承しました。

組合は「2020年度に実施する駅の効率化施策(追加施策)」は、契約社員採用が進まず要員需給が厳しいことから実施するため、雇止めや配置転換は発生しないことを確認し了承しました。

【2020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を介さない販売方式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、次世代型自動券売機の導入によるサービス水準を維持した出札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化等の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。

【2020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を介さない販売方式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、次世代型自動券売機の導入によるサービス水準を維持した出札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化等の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。

【2020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を介さない販売方式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、次世代型自動券売機の導入によるサービス水準を維持した出札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化等の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。

から、アシストマルスを導入に先行して駅係員出面を1人化する。(伊予北条)
実施日:2020年10月1日
※新たに増える休憩時間等の集札は、運輸部と調整の上乗務員対応とする。
※伊予北条駅のアシストマルスは2021年度中の導入を検討している。

【2020年度に実施する駅の効率化(1駅)】
土佐山田駅について
は、駅長を廃止し契約社員化とする。
廃止日:2020年9月30日

【電気指令業務体制の見直しについて】
1 目的
現在、電気区において、各種プロジェクトの増加に伴い指令代務要員の確保が課題となっており、このため、高松電気区が所管する電気指令業務を、工務部電気課が所管することで、電気指令のより効率的な運用とその強化を図ります。

2 体制の見直し
高松電気区所属となっている指令長を含む電気指令員16名を、工務部電気課所属とすることに伴い、高松電気区を16名減、電気課を16名増とします。

3 勤務体制
(1) 現行
指令長 1名
日勤1種2形 1名
当直 1名
隔日交代1形C 1名
(日勤の場合:日勤種) 15名
(2) 改正
指令長 1名
日勤1種1形 1名

・当直
隔日交代1形C 15名
(日勤の場合：日勤2種)
4 実施時期
2020年10月1日

さらに、12月9日に開催された経営協議会において、2021年度に実施する駅の効率化施策(先行実施分)及び「車掌の短時間行路(野球部社員専用)の導入」についての説明がありました。

組合は「2021年度に実施する駅の効率化施策(先行実施分)」については、雇用の確保を第一義と考え、今回の内容及びスケジュールを丁寧に説明し本人の希望に配慮するように訴え、会社からもそれに沿った回答を得るとともに「車掌の短時間行路(野球部社員専用)の導入」についても列車乗務員の要員需給改善に寄与できる施策でもあることから了承しました。

【2021年度に実施する駅の効率化施策について(先行実施分)】
今後は、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、世間では技術化もあり、機械化やインターネット化による人を介さない販売方式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、次世代型自動券売機の導入によるサービス水準を維持した出札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化等の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います。

ついで、2021

年度の実施内容(先行実施)を以下のとおりとし、順次効率化を進めてまいります。

1 先行実施の背景及び先行実施駅の選定理由

今般、愛媛県及び徳島県から新型コロナウイルス感染症対策の各種施策について補助金が交付されることとなったため、の進捗や時代背景の変わりと併せて、お客様と係員とが接することなく乗車券類を購入できるアシストマルスを前倒しして導入することとする。

なお、補助金交付枠の関係から各県1台ずつであること、2020年度中の竣工が要件のため、

・要員不足によりアシストマルス導入に先駆けて2020年10月に面2人体制に減らした伊予北条駅・面2人体制の契約社員化のうち最も取扱収入が低いことから、導入にあたりお客様への影響が比較的軽微と思われる鳴門駅

の2駅で先行してアシストマルスの導入を実施する。

なお、2021年度については、さらなるアシストマルスの導入を検討している。

(補助金概要)

・愛媛県
事業名：愛媛県公共交通利用回復緊急支援事業費補助金
・徳島県
事業名：新しい生活様式を支える！公共交通応援事業奨励金
2 導入効果等
対象の2駅について、マルスをアシストマルスに置き換えることで、営業体制を1名体制とし、改札業務のみを行

うこととする。

※新たに増えた無人時間帯の集札は、運輸部と調整の上乗務員対応とする。(伊予北条駅は措置済)

※6月1日に要員削減(鳴門駅)及びMR端末撤去(伊予北条駅・鳴門駅)を行うことで効率化を完了とする。

3 アシストマルス導入概要

・コールセンターはJR西日本に委託する。

・営業時間は、現行の出札営業時間から大幅に拡大し利便性を向上させる。

・アシストマルス稼働時間(案)

伊予北条駅
5時00分～23時55分
鳴門駅
5時30分～23時55分
コールセンター係員習熟等のため、2ヶ月程度は出札係員(マルス)とアシストマルスを併存させる。

4 お客様への周知

事前プレスによりお客様に広く周知するとともに、アシストマルス設置駅構内に操作方法的の紹介動画を流すこと、スムーズにご利用いただけるよう案内を行う。

また、当面は改札担当社員によるお客様へのフォローを行う。

5 今後のスケジュール

2020年12月 契約社員へ通知、希望を聞いた上で配転等調整

【車掌の短時間行路(野球部社員専用)の導入等について】
2021年3月ダイ

や改正より野球部社員の車掌乗務を前提とした短時間行路を導入します。これにより、車掌の要員需給改善及び時間外労働の抑制を図ります。

1 乗務対象者
運転適性検査に合格した野球部社員12名
※今後の入退部に伴い、増減することがある。

2 短時間行路(野球部社員専用)への乗務目的

車掌乗務が必要な列車は、昼間のワンマン列車拡大や適正化に伴い、朝・夕の時間帯に大きな偏りがある。その時間帯の一部列車を野球部社員が乗務すること、車掌の要員需給改善を図る。

(2) 乗務可能日数と乗務時間
日数：約270日/年(大会・大会前練習日除く)
時間：早朝～14時(その後、補給参加)

3 予備勤務者としての乗務目的

(1) 目的
予備勤務者として、定期行路や臨時列車等に乗務することで、高松車掌区の予備要員確保を図る。

(2) 乗務可能日数と乗務時間
2(2)と同条件。ただし、約270日/年、うち約220日/年は、1日あたり4名程度までは14時以降も乗務可能

教育及び教習車掌の育成も実技教育を実施し、車掌として乗務開始後は、定期的(2ヶ月に1回)時間実施)を行う業務研究会を実施

5 実施箇所
高松車掌区

5 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
「安全・安心輸送の確保」は輸送業務の最重要課題であるとの認識のもと、業務委員会や分大会等において意思統一を図るとともに「安全最優先」の企業風土づくりをお客さまの命を預かる者としての職責を再認識し、安全・安心輸送の確立に向け取り組みを進めました。

(2) 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、昨年度までの未解決事項を中心に業務委員会において精査し、昨年8月27日より団体交渉に入りました。組合から「ジェイアール四国バスを取り巻く経営環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により収入が大幅に減少し、さらに先行きが見通せないなど厳しい状況が続いている。しかしながら、組合員はこの間「安全・安心輸送」を第一義に収入確保に努め、労務改善の観点から、今後の労働意欲高揚のためにも諸制度改善を図るべきである。一等、これまで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。会社からは「当社を取

り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により収入が激減するなど極めて厳しい状況が続いている。したがって、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、社会的な要請、要求主旨等を勘案し今後検討したい。」との考え方が示されました。

9月25日の団体交渉において会社より、新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少に伴う休業措置の延長、看護休暇及び介護休暇の勤務等制度の一部改正、また、定年退職再雇用におけるシニアA・B・Cの職別賃金について、愛媛・徳島・高知県内の清掃関係の時給を5円改善するとの回答を引き出しました。

これに対し組合は「一部制度改善等が図られたものの、年令給・職能給をはじめとする賃金改善については、賃金改善を組合員が今後も意欲を持って働き続けたいと思える制度改善に向けて、引き続き前向きに検討するよう要請する。」と強く訴えました。

その後、持ち帰り業務委員会を開催し、一部ではあるが制度改善が図られたこと等について議論し検討した結果、これ以上の前進は困難と判断し妥結しました。

おり、日勤(1種)及び日勤(2種)勤務を指定されている社員等とする。

(3) 現行、半日単位の取得については規定されている取扱いは、対象者を含め取扱いは、時間単位の範囲に含めることができるため、これを廃止する。

(4) いわゆる中抜けについては、現行どおり「中抜けなし」として取り扱うこととし、勤務の中間には与えない。

(5) 時間単位と日単位の換算については、休暇を取得した時間数の合計が、1日の所定労働時間数に相当する時間数になることに「1日分」の休暇を取得したものととして取扱う。

この場合、1日の所定労働時間数に1時間未満な場合がある場合には、端数を時間単位に切り上げる。

(6) 1日の所定労働時間が4時間以下の者には付与しないこととされている現行の取扱いは、廃止する。

2 実施時期
2021年1月1日から実施する。

【契約社員等の勤務等制度の一部改正について】
有給休暇の一部改正

(1) 忌引による場合(忌引休暇)の一部改正

再雇用契約社員(パートナリ再雇用社員)及び契約社員(パートナリ社員)の忌引休暇の対象範囲及び付与日数の取扱いは、社員と同様とする。

再雇用契約社員(サポーター再雇用社員)

及び契約社員(サポーター社員)の結婚休暇の付与日数の取扱いは、社員と同様に「結婚の日から連続した5日以内」とする。

再雇用契約社員(サポーター再雇用社員)及び契約社員(サポーター社員)の結婚休暇の付与日数は、結婚休暇の付与時点における年休の付与区分により決めるものとし、1日単位とする上限5日とする。

ただし、付与区分に該当しない場合は、付与しない。

なお、勤続6箇月を経過しない者については、採用から結婚休暇付与時までの間の月平均の所定勤務日数に基づき算定し、1日単位とする上限5日とする。

(3) 職務上の事件について
官公署に召喚された場合等(召喚休暇)の新設

再雇用契約社員(パートナリ再雇用社員)及び契約社員(サポーター社員)の召喚休暇を新設する。

対象範囲及び付与の取扱いは社員と同様とする。

2 実施時期
2021年4月1日

及び契約社員(サポーター社員)の忌引休暇を新設する。忌引休暇の対象範囲及び付与日数の取扱いは、社員と同様とする。

(2) 結婚する場合(結婚休暇)の一部改正
再雇用契約社員(パートナリ再雇用社員)及び契約社員(パートナリ社員)の結婚休暇の付与日数は、社員と同様に「結婚の日から連続した5日以内」とする。

再雇用契約社員(サポーター再雇用社員)及び契約社員(サポーター社員)の結婚休暇の付与日数は、結婚休暇の付与時点における年休の付与区分により決めるものとし、1日単位とする上限5日とする。

ただし、付与区分に該当しない場合は、付与しない。

なお、勤続6箇月を経過しない者については、採用から結婚休暇付与時までの間の月平均の所定勤務日数に基づき算定し、1日単位とする上限5日とする。

(3) 職務上の事件について
官公署に召喚された場合等(召喚休暇)の新設

再雇用契約社員(パートナリ再雇用社員)及び契約社員(サポーター社員)の召喚休暇を新設する。

対象範囲及び付与の取扱いは社員と同様とする。

2 実施時期
2021年4月1日

から実施する。

(3) 高速高松・東京線ドリーム高松号の運行系統の休止について
昨年6月25日、会社より「高速高松・東京線ドリーム高松号の運行系統の休止」について説明がありました。

理由として「ドリーム高松号については、1989年10月に高松駅と東京駅を結ぶ夜行高速バスとして運行を開始し、その後、路線統合や運行区間の変更・休止を経て現在まで運行してきたが、2013年の同区間への格安航空路線就航以降、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。さらに乗務員の新規採用が難しく、今後も旅客が増加する要素が見えない中、当社単独で運行を継続していくのは困難である。」との内容であった。

これを受け組合は、休止の時期及び乗務員の雇用、並びに休止から1年後の判断基準、さらには他の東京線ドリーム号の展望等を明らかにするよう説明要求を申し入れました。

【第145号「ドリーム高松号の運行系統の休止」についての具体説明要求】

1 ドリーム高松号の運行系統を休止する理由及び休止時期を上り便は2020年7月31日、下り便を8月1日とした理由を明らかにしたい。

1 休止の理由
ご利用のお客様の減少等を総合的に判断して、この路線を維持していくのは収支上の赤字が拡大していく方向であると考えられ、休止することとしました。

また、2013年に高松・成田間にLCCが就航したことの影響

も継続しており、この路線の収支均衡がとれないと判断しました。なお、身体的にも厳しい運転環境となる夜間長距離路線における安全運行の確保が求められる状況を踏まえ、一方で、今後は女性ドライバーの参入や増加を勘案すると、中距離路線へのシフトや可能な限り泊行路の少ない路線の拡充などを検討していきますと考えています。

2 休止時期
運行に際して様々な事柄を検討してきましたが、更に昨年度末から続く新型コロナウイルス感染症拡大防止による運休や制限のあった県境を跨いだ移動自粛は、解除されたとはいえ依然としてお客様のご利用の自粛は継続しています。こうした路線の厳しい運営状況に鑑み、お知らせしているのとおり休止すると判断しました。

2 休止開始後の1年後、更に1年間の休止が廃止を判断するところだが、どのような基準で判断するのか明らかにされたい。
現在も継続している新型コロナウイルス感染症拡大の状況が飛躍的に治まり、またLCCの運航が撤退する等によってお客様の流動が変化し、高速バスをご利用いただけるお客様の増加が見込まれる等、路線運営に対する収支が黒字に好転するよう大きな環境変化がなければ、1年後には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は確保されるのか明らかにされたい。
今回の休止に伴う当面の雇止めは発生しないと考えていますが、いわゆる業務量の減少に伴う雇用数の確保については、困難と考えます。
また、今後も収支状況を勘案しながら、将来に向けての効率化、人員等の縮小を図っていく考えです。

4 単独運行の解消に向けたこの間の共同運行会社との協議内容について明らかにされたい。
単独運行路線であり、ジェイアールバス関東(株)との協議はしていません。
5 他、他東京線、トリーム号の今後の展望とそこの計画、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。
将来に向けて、今後共同運行バス会社との調整・協議は必要であると考えていますが、二人乗務路線の維持確保については、困難であると考えています。
なお、高速バス部門全般については、今後の新型コロナウイルスの影響等を見極めて検討していく必要があると考えています。

以上、今回の回答を受け組合員は、今回の施策に伴う組合員の雇止めは発生しないことを確認しました。今後、今度も取り巻く環境は厳しいと想定されることと、効率化施策については、組合員の雇用と安全を確保した上で検討するよう強く要請しました。

(4) 2020年度年末賞与の取り組みについて
2020年度年末賞与の要求は、業務委員会及び執行委員会において会社の経営状況等を分析するとともに、夏季賞与の不支給となるなど厳しい現状を踏まえ、組合員・準組合員ともに要求月数を示さず要求書を提出し、11月2日より団体交渉に入りました。
組合は、「新型コロナウイルス感染症の影響により収入が大幅に減少するなど、会社を取り巻く経営環境が極めて厳しい状況であることは認識している」と、組合員は「安全・安心輸送の確立」を第一義に、各種経費削減及び様々な効率化施策にも最大限協力してきた。さらに、事業活動の縮小に伴う待命休職による実質賃金が目減りしている中で、夏季賞与の不支給は勤労意欲やモチベーションの低下を招いただけでなく、組合員とその家族の生活は厳しさを増している。各社ローンの支払いをはじめ生活給の一部である年末賞与に対する組合員の強い期待感に添えるため、そして新型コロナウイルス感染症の早期収束に向けて、労使が一丸となってこの難局を乗り越えるために会社として精一杯の回答を要請する。一等、強く訴えたい。ある回答を求めました。会社からは「貴側の年末賞与に対する期待感」を要求する旨を一定理解するもの、新型コロナウイルス感染症の影響により会社を取り巻く経営環境は極めて厳しい状況が続いており、見直しについて収入が急速に回復することも想定できない。現時点での収支状況及び資金繰り状況を勘案すると、これまで黒字を確保してきた状況とは大きく異なり、これらの状況を踏まえ慎重に検討せざるを得ない」との考えを示されました。

【特別一時金の支給について】
支給対象者
2020年12月1日現在に在籍する社員、契約社員、再雇用契約社員とする。
ただし、育休休職者、病気休職者を除くこととする。
2 支給額
社員 192,000円
契約社員 (1) パート社員・パートナリ社員・パートナリ再雇用社員(月給、日給者) 179,000円
(2) サポート社員、サポート再雇用社員(時給適用者) 勤務実績により 60,000円
又は 100,000円
3 支給日
2020年12月14日以降準備でき次第
4 その他
今回限りの特別措置とする。

【「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」への取組
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。
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とともに、組織の充実・強化を図る」ことにあります。そのことを念頭に、各級機関との連携を図りながら情報分析と情勢判断を行ってまいりました。また、各級機関会議等を最大限に活用して職場で直面する多くの問題点の集約・整理に努め、諸課題の解決に取り組んでまいりました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、職場対話行動をはじめ各種集会等の延期・中止を余儀なくされたことから、機関紙を活用した情報発信により現状認識及び情報の共有化を図るとともに、書面等による意見集約を促進するなど丁寧な対応に努めてまいりました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
2 民主化闘争への取組
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・安定輸送を確保する観点から絶対的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」に取り組んでまいりました。
コロナ禍により当該単組の活動の多くが延期・規模縮小・中止となったため、支援単組が当該単組の主体的な取組を後押しすることは十分できませんでしたが、担当者間の意見交換など、できる限りの活動を模索し取り組みを進めてまいりました。
しかしながら、JR東日本の多くの組合未加入者は、組合加入の動きはほとんどなく、コロナ禍において職場の中話役活動が制限される中、一部で蔓延する「労働組合不要論」が一層高まる懸念もあります。また、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役活動による組織拡大が図られていくもの、未だに非組合的労働組合が第一組合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JR連

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、グループごとに分かれて写真立て作りで緊張をほぐし、その後の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、職場で問題点や改善点について意見交換を行いました。これら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名称変更及び職場設備の整備を図ることができました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
2 民主化闘争への取組
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・安定輸送を確保する観点から絶対的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」に取り組んでまいりました。
コロナ禍により当該単組の活動の多くが延期・規模縮小・中止となったため、支援単組が当該単組の主体的な取組を後押しすることは十分できませんでしたが、担当者間の意見交換など、できる限りの活動を模索し取り組みを進めてまいりました。
しかしながら、JR東日本の多くの組合未加入者は、組合加入の動きはほとんどなく、コロナ禍において職場の中話役活動が制限される中、一部で蔓延する「労働組合不要論」が一層高まる懸念もあります。また、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役活動による組織拡大が図られていくもの、未だに非組合的労働組合が第一組合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JR連

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

【「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて】
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「第一回幹事会」を開催するとともに、11月4日には感染防止対策を施した上で、「第16回総会」を開催し、「一年間の活動方針と組織運営について」意思統一を図るとともに、新たな役員体制を確立しました。

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) JR産業に関わる緊急政策課題の解決に向けて
JR連合は、コロナ禍による厳しい局面を乗り越え、持続可能なJR産業を実現するため、①雇用調整助成金の特例措置の延長、②諸税や社会保険料など公租公課の負担軽減措置の延長・拡充、③JR二島・貨物に対する2021年度以降の経営支援の継続・拡充を求め、JR産業に関わる緊急政策課題の解決を求め、署名を公表しました。

組合員の積極的な取り組みの結果、JR四国労組では目標を大きく上回る35,355筆を集約したほか、JR連合全体でも22万4,245筆を集約することができました。昨年11月25日には「21世紀の鉄道を考える」議員フォーラム総会とともに「JR産業に関わる緊急政策課題の解決に向けた決起集会」が開催され、国土交通省鉄道局長及びJR7社の経営幹部を来賓に招き、署名を手交し「政・労・使」が決意を固めました。

あわせて、国会議員などとの連携のもと、11月16日の厚生労働省を皮切りに、総務省、財務省、国土交通省への要請行動を順次行いました。その結果、雇用調整助成金については、休業手当100/100の補償を助成する特例措置が2021年2月末まで延長されることが決定しました。また、固定資産税や社会保険料の納付を延滞金が発生することなく1年間猶予される措置が講じられることとなりました。

(2) JR四国の経営自立 に向けた取り組みについて

JR四国はこれまで、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が講じられるとともに、経営努力により収支改善に取り組みできました。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、激甚化する自然災害等への対応などから、中期経営計画(2017～2020)に掲げる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た。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の影響により、先行きは極めて不透明となっています。

そのような中、JR連合は2019年11月に「JR二島・貨物経営自立実現PT」を発足しました。JR四国労組も同PTに参加し、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の確立に向け議論を重ねるとともに、昨年10月に実施した「JR産業に関わる緊急政策課題の解決を求める署名」活動とあわせて、関係省庁への要請行動に取り組みました。

これらの取り組みの結果、12月25日、国土交通省はJR北海道、四国及び貨物に対する支援について公表し、支援の期限を2030年度まで延長するとともに、各社に対する支援を継続・拡充し、これらの実施に必要な法改正を検討することが明らかとなりました。今後は、関連する法改正が着実に実施されるよう、その動向に注視していきま

(3) 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、交通運輸産業を取り巻く環境の厳しさを増しており、地方路線における利用者の減少には歯止めがかかりません。さらに、深刻な労働力不足や自然災害への対応、設備・車両の老朽化等の課題も浮き彫りとなっています。

そのような中、「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2019年10月に公表した中間整理では、「新幹線を骨格とした持続可能な公共交通ネットワーク」が将来像として示されました。昨年12月に参議院で可決・成立した改正交通政策基本法には、「人材の確保の支援」「公共交通機関の安全及び衛生の確保の支援」や「基幹的な高速交通網の形成」が盛り込まれており、公共交通が抱える政策課題の解決を後押しする法改正が実現しました。

JR四国労組は、同懇談会に労働界から参画する四国交通労働協と連携し、情報の共有を図るとともに、JR連合が提唱する「チーム地域共創」の形成、並びに「交通重点政策2020」の具現化に向けて取り組んでまいりました。

(4) 税制特例措置の延長・ 恒久化に向けた取り組み

係する国会議員との連携を強化するとともに、関係省庁への要請行動を実施し、JR四国労組も11月30日の財務副大臣への要請行動に参画するなど、取り組みを強化してまいりました。

これらの結果、12月21日、以下の税制特例措置が含まれる2021年度度の税制改正大綱が閣議決定されました。今後は、関連する法律の改正等が着実に実施されるよう、その動向に注視していきま

ち、「四国の鉄道を考える」国会議員連絡会をはじめ、各方面に様々な機会を通じて、新幹線導入の必要性を訴えてまいりました。ジェイアール四国バスにおける課題解決について

2 調査活動の 充実・強化に向けて

2021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、今後の賃金政策議論に反映すべく、昨年9月に全組合員を対象とした「JR連合第27回賃金実態調査」に各級機関の協力のもとで取り組むとともに、10月にはJRバス関係労働者を対象に「賃金を握り」に関する第7回JRバス関係労働者における賃金・労働条件実態調査」に自動車支部組合員の協力のもと取り組んでまいりました。

「JR北海道、四国及び貨物支援」・日本国有鉄道清算事業団の債務等の処理に関する法律の改正を前に、安全対策に関する追加的支援として鉄道・運輸機構からの助成金で取得した資産を、引き続き圧縮記帳の対象とする等

四国への新幹線導入に向けて、2017年に四国4県や経済界からなる「四国新幹線整備促進期成会」が設立され、国への要望活動や決起集会の開催など、新幹線の実現に向けた取り組みが精力的に行われてまいりました。

1 教育担当 者会議について

昨年8月19日に教育担当者会議を開催し、2020年度の大方向針に基づいた、ユニオンスクールを柱とする具体的な教育活動実施計画等を決定しました。

ユニオンスクール「フレッシュユニオン」例年1泊2日で開催してまいりましたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、日程を1日に短縮し、サンポートホール高松会議室において開催することとしました。

1回目となる10月10日は台風14号の影響により中止となりましたが、2回目となる10月20日には、四国各地から受講生17名が参加し開催しました。受講生は、「労働組合の基本的認識」「JR四国労組の取り組み」「健全な労使関係の必要性」及び「組合と共済活動の関わり」等、労働組合のあるべき姿を理解するとともに、組合との関わり方や仲間意識を深める重要性を学びました。

1 政治関係 について

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を図る等、国政への対応を強化してまいりました。

「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」の取り組みについて
JR連合及び「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」は、昨年11月25日に第16回総会とともに「JR産業に関わる緊急政策課題の解決に向けた決起集会」を開催しました。決起集会には、国土交通省鉄道局長やJR7社の経営幹部を来賓として招き、JR産業の持続的発展と働く仲間の生活の向上を守るために、「政・労・使」が力を結集する決意を固めました。

JR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」の活動について
JR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」は、四国における鉄道道を考える国会議員連絡会と連携し、様々な政策課題の解決を目指す。四国各県を選挙区とする国会議員に賛同いただき活動を展開してまいりました。

2 共働関係 について

今年度も道県四国ブロックが提唱する会議、諸行動や「連合愛のカーパ」など、多くの連合運動に参画し運動を展開してまいりました。

また、四国交通労働協への取り組みは、昨年11月に徳島県で開催された「第32回定期総会」に参加し、運動の中心となつて支えながら、私たちの抱える総合交通政策の課題解決に向け様々な要請行動等を展開してまいりました。

なお、事務局局長に武智執行委員が新たに選出され、幹事には森安副執行委員長と杉本執行委員が再任されました。

1 政治関係 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んでまいりました。

JR四国グループ労働組合連合会について
12月15日、JRホテルクレメント高松において「第26回定期大会」を開催し、執行体制の確立と一年間の活動方針を決定しました。

四国再発見の取り組みについて
新型コロナウイルス感染症によるこの難局を労働者一体となって乗り越えるべく、執行委員会発起し、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。

レクリエーション・サークル活動の取り組みについて

昨年8月19日に「サークル協議会運営委員会」を開催し、2019年度の取り組みを振り返るとともに、2020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開催内容や運営方法等についてもより充実したものとなるよう議論しました。また、各級機関においてそれぞれの行事を行うことを確認しました。

今年度の本部主催行事は、10月27日に高知県香美市「土佐山田ゴルフ倶楽部」において、組合員67名参加のもと、「第30回ゴルフ大会」を開催しました。

【第30回ゴルフ大会成績】
・優勝 鍋島 寛之 氏
・準優勝 高知自動車分会 齋本光一朗 氏
・3位 戸梶 康博 氏
・ベストクロス 北條 義久 氏
なお、11月29日に予定していた「第9回ドッジボール大会」は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となりました。

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四国労組の取り組みを周知活動を行ってまいりました。また、アフラック「がん保険」及びJR連合「長期家族サポート共済」

当面の活動方針

※「はじめに」・「私たちが取り巻く情勢」を省略

新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルス感染症の収束時期が見通せない中、すべての組合員の安全と雇用を守るためには、ウィズコロナにおける職場の安全衛生の確保及び会社の事業運営の継続に取り組まなければなりません。労使が一体となってこの難局を乗り越えるべく、直面する課題を共有するとともに、現場目線に立った労使協議を行います。

また、「新しい生活様式」に伴う社会の大きな変化によって、収入の確実な回復を見通すことが困難となっています。アフターコロナの社会を見据えた対応についても、安全・安定・安心輸送を大前提に収入の確保に取り組むなど、明るい将来を切り拓くため組織の総力を挙げて取り組んでいきます。

あわせて、JR四国グループを含め労使協議で解決できない政策課題については、JR連合をはじめとする関係機関との連携をさらに強化させ、責任組合として課題解決に向け取り組みを展開していきます。

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る」と

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。」としています。

JR四国労組も、責任組合としての使命感を持ち、安全の確立を最重要課題と位置づけ、真摯な労使協議や職場での安全衛生活動等を通じて、労働環境の整備及び教育並びに訓練の強化や設備等の安全性向上等、様々な取り組みを展開してまいります。

しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながりかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲れない」という信念を共有しつつ、引き続き安全はすべてに優先すること、尊厳を預かる私たちの重大な使命であることを認識し、グループ会社や協力会社も含めた共有化の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けて取り組むとともに、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念に基づいて取り組みを深化化していきます。

その上で、人命を預かる基幹交通を担うJRに対しては、社会の関心度や厳しい視点を認識し、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ていきます。

一方、JR連合が最重要課題として掲げ運動を展開する「すべてのJR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、グループ会社との連携のもと「安全・アノイスカッショーン」の開催に向け調整を行って

安全・安定輸送に向けた取り組みについて

2021春季生活闘争と労働条件改善の取り組みについて

1 2021春季生活闘争を取り巻く情勢について

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、昨年4～6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。6月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依存している。大きな影響を与えています。そのため、今後の見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっています。

また、今回のコロナ禍は、中小企業や有期・短期間・契約等労働者など経営基盤が脆弱な層に深刻な影響を受けています。こうした状況を克服し、将来世代に希望が持てる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う「政・労・使」が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要です。

2 連合の取り組みについて

(1) 2021春季生活闘争に向けた基盤整備

連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策」

生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施するとともに、中長期かつ幅広い視野をもって日本の雇用課題の論点を整理し、政策立案につなげていきます。なお、取り組みにあたっては、経済団体、行政、NPOなど様々な団体・組織とつながり、より高い効果が発揮できるように取り組んでいきます。

② 「消費者のメイン」にプラスワン

③ サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

④ 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

⑤ 具体的な要求項目

賃上げ要求

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正な競争を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組んでいます。

① 賃上げ要求

② 賃上げ要求

③ 賃上げ要求

④ 賃上げ要求

⑤ 賃上げ要求

⑥ 賃上げ要求

⑦ 賃上げ要求

⑧ 賃上げ要求

⑨ 賃上げ要求

⑩ 賃上げ要求

⑪ 賃上げ要求

⑫ 賃上げ要求

⑬ 賃上げ要求

⑭ 賃上げ要求

⑮ 賃上げ要求

⑯ 賃上げ要求

⑰ 賃上げ要求

⑱ 賃上げ要求

⑲ 賃上げ要求

⑳ 賃上げ要求

㉑ 賃上げ要求

㉒ 賃上げ要求

㉓ 賃上げ要求

とおり展開することとし
ます。

◆ あらゆる資源・活動 を総動員し、「ONE TEAM」で春季生活闘 争に臨む

新型コロナウイルス感
染症の拡大は、JR産業
を取り巻く環境を一変さ
せ、目下発足以来最大の
経営危機に直面していま
す。

これまでJR連合は、
この未曾有の難局を克服
するべく、関係省庁や政
党をはじめ、あらゆる関
係主体に対してJR産業
の窮状を訴え、所要の経
営支援措置を求めるとも
に、全組合員・家族を
対象とした「JR産業に
関する緊急政策課題の解
決を求める署名」に取り
組み、雇用調整助成金の
特例措置の延長や公租公
課の負担軽減措置の延長・
拡充、JR北海道・JR
四国・JR貨物の経営支
援措置の継続・拡充等の
要請事項の表現に向けて、
重層的な取り組みを展開
してきました。また、コ
ロナ禍で苦しむグループ
労組の仲間を応援するた
めに「JR連合ふれあい
キャンペーン」を展開し、
グループ会社の施設・店
舗等の利用を呼び掛ける
など、加盟全単組一丸と
なった取り組みを、鋭意
展開してきました。

◆ JR産業の責任差別と して、すべての仲間の雇 用と生活を守る

昨年4月の緊急事態
宣言発令以降、JR各社
の経営トップは、グルー
プ全体での雇用維持を最
優先に取り組み姿勢を鮮
明にし、これまで労使を
挙げて所要の対応に尽力
してきたところですが、
経営を取り巻く環境が悪
化の一途を辿る中、すで
に一部のグループ会社で
は雇用調整としての出向
や希望退職の募集などが
実施されています。その
て、3月以降の雇用調整
助成金の特例措置の動向
如何では、こうした動き
が加速していくことが懸
念され、JR産業全体の
雇用が脅かされる事態へ
と発展しかねません。

企業と労働組合に課せ
られた最大の使命は言う
までもなく、「従業員の雇
用の維持」であり、現下
の危機的な雇用情勢を踏
まえ、2021年春季生活
闘争においては、グルー
プ全体での雇用維持・創
出に向けた取り組みを最
重視し、中期労働政策ビ
ジョンで掲げた各グルー
プ内で包括的に人材を確
保していくための環境整
備に、労使の英知を結集
して取り組むこととしま
す。

◆ 人材の確保・定着に 向けて、今後の社会変容 を見据えた働き方の改革 に取り組む

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

◆ 今後の社会変容 を見据えた働き方の改革 に取り組む

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

◆ JRグループ内にお ける働き方の改革

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

◆ 今後の社会変容 を見据えた働き方の改革 に取り組む

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

◆ 今後の社会変容 を見据えた働き方の改革 に取り組む

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

◆ 今後の社会変容 を見据えた働き方の改革 に取り組む

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

◆ 今後の社会変容 を見据えた働き方の改革 に取り組む

新型コロナウイルス感
染症拡大により、国内で
はこの間、感染防止対策
として三密を避ける行動
が求められてきたが、
企業においても、テレワー
ク・時差出勤の促進や、
Web等の活用による集
合研修・出張の抑制等が
実施されてきました。今
後国内では、こういったた
働き方がニューノーマル
として定着していくこと
が予想されます。

一方、JR産業におい
ては、コロナ禍にあつて
も社会生活を維持する上
で不可欠な公共交通機関
として、企画計画部門で
は上述した取り組みが実
施されたものの、現業部
門では、基本的に多くの
仲間が感染リスクを抱え
ながらも通常業務を行っ
てきたところです。

ともに、労使協定の締結を求めます。

(3) 賃上げ要求について

① 基本的な考え方

- 1) 年度初における定期昇給相当分の確保を重点に取ります。
- 2) JR産業に集うすべての仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標賃金に到達していない単組においては、賃金水準の追求に最大限取り組みます。
- 3) 総合生活改善に向けた取り組みの一環として、労働諸条件の改善原資を求めます。
- 4) 有期・短時間・契約等労働者の時給引き上げや昇給ルールの導入に取り組みます。

② JR各単組・グループの賃金水準

- 1) JR各単組
2020年度「第27回賃金実態調査」結果によると、中期労働政策ビジョンで設定した「上位目標賃金」（全産業1千名以上、男子高卒、第3四分位）には、JR東海ユニオンは全年齢ポイントで到達、JR西労組は30歳以下と50歳以上で到達しておらず、JR四国労組は全年齢ポイントで到達していません。
- また、「必達目標賃金」（全産業1千名以上、男子高卒、中位数）には、JR九州労組は30歳以下と50歳以上で到達しておらず、JR四国労組は全年齢ポイントで到達していません。

③ 賃上げ要求について

- 1) 年度初における定期昇給の完全実施を求めます。なお、定期昇給制度が確立されていない単組は、制度の確立とあわせ、定期昇給相当分(5,000円)の確実な確保を求めます。
- 2) その上で、総合生活改善や格差是正の観点に立って、賃金をはじめとする労働諸条件の改善原資として、月例賃金総額2%相当分を求めます。なお、具体的な要求については、各社の実情に応じて各単組において判断することとします。

2) グループ労組

2020年度「第18回賃金実態調査」結果によると、中期労働政策ビジョンで設定した「必達目標賃金」（各産業における100〜999名規模、男性、第1四分位）には、工務の30歳・35歳・40歳ポイント、一般の25歳・30歳・35歳・40歳ポイントで到達していますが、その他の分科会は全年齢ポイントで到達していません。

③ 要求の根拠

- 1) 連合構成組織として、連合方針に準拠した闘いの展開
- 2) 中期労働政策ビジョンで設定した必達目標賃金と実態との乖離を踏まえた、「働きの価値に見合った水準」への引き上げ
- 3) 労働者への適正な利益還元や労働の価値の再評価を通じた分配構造の是正
- 4) 労働諸条件の改善を通じた、仕事に対するモチベーションの維持・向上

④ 具体的な要求内容

- 1) JR各単組、グループ労組共通
1) 年度初における定期昇給の完全実施を求めます。なお、定期昇給制度が確立されていない単組は、制度の確立とあわせ、定期昇給相当分(5,000円)の確実な確保を求めます。
- 2) その上で、総合生活改善や格差是正の観点に立って、賃金をはじめとする労働諸条件の改善原資として、月例賃金総額2%相当分を求めます。なお、具体的な要求については、各社の実情に応じて各単組において判断することとします。

3) 必達目標賃金に到達していない単組は、賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、労働諸条件の改善原資のうち、1,000円を目安に純べア要求を行います。

- 4) 要求方式は、平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用とします。

⑤ 賃金諸元

- 1) 平均賃上げ方式
i JR各単組
2020年9月25日現在の賃金諸元（JR連合賃金実態調査による）
平均基準内賃金 303,109円
7歳、定昇相当分込み
ii グループ労組
2020年8月25日現在の賃金諸元（JR連合賃金実態調査による）
全産業平均賃金 242,595円
(35歳) 9歳
1年1歳間差額 5,090円
(20〜40歳の1歳あたり賃金上昇額)

⑥ 賃金要求項目の集約

- 1) 月例賃金を構成する諸手当の新設・増額や支給対象範囲の拡大を図ります。
- 2) 時間外労働等割増賃金率について、連合の目標（時間外50%、休日100%）達成を早期に図ります。
- 3) 期末手当（夏季手当、年間臨時給）について、可能な限り同時要求することとします。

⑦ 有期・短時間・契約等労働者に関する要求

- 1) 雇用形態間格差の是正
有期・短時間・契約等労働者の労働条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から取り組みます。

⑧ 総合生活改善（ワーク・ライフ・バランス）

- 1) 基本方針
中期労働政策ビジョンの提言に基づき、総合生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児・介護・治療支援制度、福利厚生といったあらゆる労働条件について検証し、改善を図る取り組みを徹底します。また、政策・制度実現の取り組みを、労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進めることとします。

⑨ 具体的な取り組み

- 1) ワーク・ライフ・バランスの実現に関する取り組み
健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランスの実現、個人々の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方などについて、総合的な検討と協議を行います。とりわけ、中期労働政策ビジョンの提言に基づき、総実労働時間の縮減や時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底をはじめとする以下の項目に取り組めます。

⑩ 育児・介護休業法

- 1) 育児・介護休業法の適用範囲の拡大を図ります。また、育児・介護休業を希望する社員誰もが制度を利用できるようにするための代替要員の確保や職場環境の整備、育児や介護と仕事の両立を実現させるための転勤に対する配慮措置の創設、育児休業終了後の復業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求めます。

⑪ 有期契約労働者

- 1) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃を図ります。

⑫ 女性の就業継続率

- 1) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組めます。また、不妊治療と仕事の両立のため、職場における理解促進を図りつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等（多目的休暇または慣習休暇を含む）の整備に取り組めます。

⑬ 高齢者雇用

- 1) 高齢者雇用
労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、活躍できる環境整備を図ることが喫緊の重要課題であり、そうした観点から、高齢者の労働条件改善に向けて、以下のとおり取り組みます。

⑭ 60歳以降の雇用

- 1) 60歳以降の雇用
60歳以降の雇用及び処遇については、高齢者雇用継続給付金の段階的廃止や在職年齢年金制度の見直し、改正高齢者雇用安定法の施行等を踏まえ連合方針に基づき取り組みます。

⑮ 65歳以降の雇用

- 1) 65歳以降の雇用
65歳以降の雇用及び処遇については、高齢者雇用継続給付金の段階的廃止や在職年齢年金制度の見直し、改正高齢者雇用安定法の施行等を踏まえ連合方針に基づき取り組みます。

⑯ 労働災害防止

- 1) 労働災害防止
労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」を推進します。

⑰ ジェンダー平等

- 1) ジェンダー平等
多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な人々がお互いを認め合い、やりがいを持つて、ともに働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組みます。

⑱ 改正女性活躍推進法

- 1) 改正女性活躍推進法
改正女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動の遅れ、仕事の配置や配

⑳ 年功賃金

- 1) 年功賃金
年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保を図ります。

㉑ 改正高齢者雇用安定法

- 1) 改正高齢者雇用安定法
改正高齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務)と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)に取り組めます。

㉒ 労働時間

- 1) 労働時間
労働時間をはじめとする労働条件の緩和や健康管理の充実等を推進します。

㉓ 労働環境

- 1) 労働環境
労働環境改善に取り組めます。

㉔ 賃金

- 1) 賃金
賃金水準の追求に最大限取り組みます。

㉕ 労働諸条件

- 1) 労働諸条件
労働諸条件の改善に取り組めます。

分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善を図ります。

b) 合理的な理由のない転居を伴う転勤や、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの有無について点検し、是正を図ります。

c) 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に労使で取り組みます。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定します。

d) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与します。

e) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、事業主行動計画の策定に取り組みます。

f) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催します。

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
a) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドラインに基づき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、禁止行為と位置付けることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（是正措置）の取組について労使協議を行います。

b) セクシユアル・ハ

ラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証します。また、パワー・ハラスメントやカスター・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に求めます。

c) 連合のガイドラインを活用し、性的指向・性自認（SOGI）に関する理解促進を図りつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組みるとともに、就業環境の改善等を進めます。

4) 有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み
i 雇用安定に向けた取り組み
a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定の促進に取り組みます。

b) 労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進等を進めます。

ii 均等待遇実現に向けた取り組み
同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、以下の取組みを図ります。なお、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。

a) 有期・短時間労働者に関する取り組み
・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認
・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める

・食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について、派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は是正を求め

5) ワークルールの取組み
i 改正労働基準法に関する取組み
時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着を図るため、①36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）

a) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2021年3月から2.3%に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境を整備した上で、障害者雇用率の達成に取り組みます。

b) 事業者の責務である「障がい者であること」を理由とした不当な差別の取り扱いは禁止し、「合理的配慮の提供義務」・「相談体制の整備・苦情処理及び紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組みます。

⑤ 「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一提言（仮称）」に基づく働き方改革の取組み
コロナ禍のピンチをチャンスと捉え、今後の社会変容を見据えた働き方改革に取り組むこととし、2021年春季生活闘争においては、第一提言を踏まえ以下の取組みを行います。

① 月例賃金の安定確保に向けた賃金体系の見直し
この間の一時帰休等の実施で、月例賃金総額に占める勤務実績に応じた

手当の比重が高い職種では、月例賃金が大きく減少するといった課題が顕在化したことを踏まえ、そうした単組においては、勤務実績に応じた手当を縮小し、その原資を基本給に組み込むなど、非常時であっても月例賃金が安定的に確保できる賃金体系の見直しに取り組みます。

② 泊勤務をはじめとした特殊勤務の縮減
今後の社会変容により、終電列車の繰り上げをはじめとした列車ダイヤの見直しが発生することを想定し、行路・交通や勤務ダイヤの見直しを通じた泊勤務の縮減に取り組みます。

③ テレワークの推進
テレワークについては、JR各社や一部のグループ会社ではすでに制度化されていますが、コロナ禍の緊急避難的な対応を通じて、通信環境や費用負担の問題、労働時間管理の在り方など様々な課題が顕在化したことから、連合の取組み方針も参考にしながら、ワーク・ライフ・バランス実現の観点からも、制度の拡充や対象者の拡大に取り組みます。

④ この間実施してきた緊急措置の制度化
コロナ禍において、各種休暇の適用要件の拡大をはじめ、様々な緊急措置が各社で実施されましたが、感染症の収束が見通せない中、今後の備えを十分なものとするためにも、この間実施してきた緊急措置の制度化に取り組みます。

(6) JR産業に内在する様々な分配構造の歪みの是正を通じた、グループ全体で生み出した付加価値の適正分配に向けた取組み
JR産業は、JR各社を中心にグループ会社や協力会社等、サブライチエーの中に多くの企業が存在し多層構造化していますが、現在では連結決算が業績評価の重要な指標となるなど、グループ会社や協力会社等が果たすべき役割は重要なものとなっています。そしてJRが発足以降、鉄道事業を中心に業務の委託を推進してきたことで、JR産業の社会的使命である安全・安定輸送や良質なサービスの提供は、グループ会社や協力会社等によって支えられていると言っても過言ではありません。しかしながら一方で、JR各社とグループ会社、協力会社等との労働条件を比較すると、そこに格差が存在しています。そして、グループ会社や協力会社等においては、減少傾向にあるもののJR各社を上回る離職が発生しており、この傾向が続けば、近未来的に人材や産能が劣化していく危険性を孕んでいます。

連合は、2021年春季生活闘争方針においても、分配構造の転換につながる賃上げの重要性を示しています。JR産業においても、JR各社とグループ会社、そしてグループ会社と協力会社、あるいはそれぞれの企業内における使用者と労働者など内在する様々な分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組むことが重要です。

① 方針決定
第33回中央委員会において決定します。

② 要求書提出
JR各単組は、それぞれの機関手続きを完了した後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月10日までとします。またグループ労組は、可能な限り、2月26日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

③ 交渉
JR各単組は、次項に設定するヤマ場での回答を引き出しに向け、精力的に交渉に臨むこととします。またグループ労組は、エリア連合と連携し、交渉及び妥結の早期化に取り組みます。

④ ヤマ場と回答指定日
JR各単組は、連合が設定した回答ゾーンでの回答を引き出しに向けて取り組みます。

⑤ 賃金諸元の開示
連合方針に基づき、ヤマ場に向けた相場形成の一翼を担う立場から、連合（及び共闘連絡会議）の求めに応じて平均基準内賃金や定期昇給相当額（賃金カーブ維持相当分）などの賃金諸元を開示・報告します。なお諸元が確定しない場合は、昨年実績や想定値などによる算出を検討します。

(8) 具体的な運動展開について
① JR交単組・グループ労組共通の取組み
1) 安全衛生・政策活動との連携・強化
i 最重要課題である安全の確立に向けた取り組みを強化すると同時に、安全衛生委員会などの活性化を図ります。
ii 春季生活闘争の取組みにあわせ、JR産業に関する緊急政策課題の解決に向けた取り組みを強化します。
2) 春季生活闘争と組織強化・拡大の取組みを効果的に組み立て、未組織労働者の組織化に取り組みます。
3) 「JR連合NEW S」2021春闘速報のタイムリーな発行
加盟各単組の要求内容、交渉状況、妥結内容等について、JR連合NEW S「2021春闘速報」を発行し、JR連合ホームページに掲載するなど、タイムリーな情報発信に努めます。

② 各地協・県協・エリア連合・単組における全組合員参画の運動の強化
i 2021春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の共有化など、各単組のあらゆる取り組みを強化します。
ii 組合員の関与方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての春季生活闘争を強化します。具体的には、Web等を活用したJR連合各地協・県協・エリア連合・単組の決起集会や、討議資料を活用した学習会の開催など、創意工夫を凝らした取り組みを展開します。

iii 運動の担い手が世代交代している現状を踏まえ、運動の継承を図るべく、教育という観点から春季生活闘争の意義、目的等を伝える機会としていくこととします。

② グループ労組の取組み
1) 支援体制の強化
要求策定及び交渉にあたっては、JR連合及びエリア連合からの支援体制を強化します。具体的には、以下について取り組みます。
・エリア連合及び各単組は、各種器材（グループ労組春季生活闘争の手引き）「2021春季生活闘争 中小労組元氣宣言」(「グループ労組活動 虎の巻」等)を活用した学習会等企画・開催し、講師派遣等で交渉を

については、連合が設定した第1先行組合回答ゾーン「3月15日（19日）」を念頭に置きつつ、春闘全体の状況等を勘案した上で、JR連合執行委員会決定します。

グループ労組については、連合が設定した3月内決着集中回答ゾーン「3月27日（31日）」を念頭に、交渉・妥結の集中化を図ります。なお、妥結については、原則年度内、可能な限り4月中決着を目指して取り組みます。

その上で、協力会社等も含めて同様の観点からの取組みを積み重ねることとし、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じた、JR産業に集うすべての中間労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図ることとします。

(7) 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出しの日程設定
① 方針決定
第33回中央委員会において決定します。

② 要求書提出
JR各単組は、それぞれの機関手続きを完了した後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月10日までとします。またグループ労組は、可能な限り、2月26日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

③ 交渉
JR各単組は、次項に設定するヤマ場での回答を引き出しに向け、精力的に交渉に臨むこととします。またグループ労組は、エリア連合と連携し、交渉及び妥結の早期化に取り組みます。

④ ヤマ場と回答指定日
JR各単組は、連合が設定した回答ゾーンでの回答を引き出しに向けて取り組みます。

⑤ 賃金諸元の開示
連合方針に基づき、ヤマ場に向けた相場形成の一翼を担う立場から、連合（及び共闘連絡会議）の求めに応じて平均基準内賃金や定期昇給相当額（賃金カーブ維持相当分）などの賃金諸元を開示・報告します。なお諸元が確定しない場合は、昨年実績や想定値などによる算出を検討します。

(8) 具体的な運動展開について
① JR交単組・グループ労組共通の取組み
1) 安全衛生・政策活動との連携・強化
i 最重要課題である安全の確立に向けた取り組みを強化すると同時に、安全衛生委員会などの活性化を図ります。
ii 春季生活闘争の取組みにあわせ、JR産業に関する緊急政策課題の解決に向けた取り組みを強化します。
2) 春季生活闘争と組織強化・拡大の取組みを効果的に組み立て、未組織労働者の組織化に取り組みます。
3) 「JR連合NEW S」2021春闘速報のタイムリーな発行
加盟各単組の要求内容、交渉状況、妥結内容等について、JR連合NEW S「2021春闘速報」を発行し、JR連合ホームページに掲載するなど、タイムリーな情報発信に努めます。

② 各地協・県協・エリア連合・単組における全組合員参画の運動の強化
i 2021春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の共有化など、各単組のあらゆる取り組みを強化します。
ii 組合員の関与方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての春季生活闘争を強化します。具体的には、Web等を活用したJR連合各地協・県協・エリア連合・単組の決起集会や、討議資料を活用した学習会の開催など、創意工夫を凝らした取り組みを展開します。

iii 運動の担い手が世代交代している現状を踏まえ、運動の継承を図るべく、教育という観点から春季生活闘争の意義、目的等を伝える機会としていくこととします。

② グループ労組の取組み
1) 支援体制の強化
要求策定及び交渉にあたっては、JR連合及びエリア連合からの支援体制を強化します。具体的には、以下について取り組みます。
・エリア連合及び各単組は、各種器材（グループ労組春季生活闘争の手引き）「2021春季生活闘争 中小労組元氣宣言」(「グループ労組活動 虎の巻」等)を活用した学習会等企画・開催し、講師派遣等で交渉を

については、JR連合NEW S「2021春闘速報」を発行し、JR連合ホームページに掲載するなど、タイムリーな情報発信に努めます。

支援します。

・グループ各社の労使
に対して、JR連合
運動の一層の理解と
浸透を図るため、春
季生活闘争時期にあ
わせた「労使対話行
動」に可能な限り取
り組みます。

2) 労働諸条件調査の
ガイドバック
グループ各社の労働諸
条件調査に基づく「グル
ープ労働条件比較表」
を作成し、グループ労
組の要求・交渉に反映さ
せます。

3) 決起集会の開催
JRグループ労組連
合主催により、「JRグ
ループ労組連合会202
1春闘総決起集会」を開
催し、春季生活闘争勝
利に向けた意思統一を
図ります。

4 JR四国労組の 2021年春季生活 闘争方針について

(1) 基本的な考え方につ
いて
JR四国労組の202
1春季生活闘争は、連
合・JR連合の方針を基
本に、定期昇給の確保
と賃金の引き上げ、時
短、制度改善要求等
、総合生活改善闘争
として取り組むこと
とします。

(2) 要求の根拠
① JR労働者として、
働きがいを持てる目
録賃金水準へ到達す
るため
② 厳しい経営環境
の中、これを支える
組合員の努力に
応えるため
③ 働く組合員が意
欲を持って日々の
業務を遂行できる
環境の創出のため
④ グループ労組の
賃金改善に向けて
相乗効果を図るた
め
⑤ 準組合員（エキ
スパート社員・契約
社員）の賃金、労働
条件の改善

を図るため
(3) 具体的な要求内容
について
JR四国労組は、JR
連合「中期労働政策
ビジョン2019-2023」
が掲げる目標賃金（上
位目標賃金・必達目標
賃金）を受け、我々の
目指す「必達目標賃金
（全産業1千名以上の
中位数）の達成に向け
賃上げの闘いを展開
してきます。また、未
だ到達していません
こうした状況を踏ま
え、月例賃金の改善を
基本に、定期昇給の
確保を絶対条件とし
て要求します。
2021年春季生活闘
争の要求方式は平均
賃上げ方式とし、定
期昇給の確保を絶対
条件とし、賃金の引
き上げを求めます。
2021年春季生活闘
争の要求方式は平均
賃上げ方式とし、定
期昇給の確保を絶対
条件とし、賃金の引
き上げを求めます。

縮小についての実
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
記の未解決事項
を中心に、202
1年春季生活闘争
においても粘り強
く改善を求めま
す。

① B単価、C単
価、F単価等の改
正について
② 55歳以上の
基本給改善及び
雇用制度全般の
あり方について
③ 配偶者出産
及び育児休暇並
びに介護休暇の
有給化や制度改
善について
④ 育児等に関
わる諸制度の拡充
について
⑤ 技能手当・職
務手当等の新設
及び改善について
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

(6) 要求と回答引き出し
の日程設定
① 要求提出
2月10日（水）ま
でに要求書を提出
することとします。
② ヤマ場と回答指
定
連合が設定した第
1先行組合回答ゾ
ン（3月15日～3
月19日）、第2
先行組合回答ゾ
ン（3月22日～3
月26日）を念頭
に、回答引き出し
に向け取り組ま
す。

5 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

6 会社施策の対応
について
会社は2020年度
事業計画において
「業務効率化と経
費削減」を重点と
して、持続可能な
経営の構築に向け
、効率化の推進に
努め、業務執行体
制の確立による経
費削減に取り組
む。また、2020
年度中間決算では
「新型コロナウイルス
感染症の影響に
対応し、最大の危
機に対応する中、
輸送需要の減少に
対応し、コスト削
減に努め、利益を
確保する」として
取り組む。また、
JR四国労組も、雇
用と安全の確保を
大前提に、労働組
合としてのチェッ
ク機能を発揮し、
事業計画を共有化
する立場から、取
組みの強化を図
ります。

7 2021年度
夏季手当等の取
り組みについて
JR四国を取り巻
く経営環境は、コ
ロナ禍の影響はも
とより、対抗輸送
機関との競争、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。また、
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」
の取り組み、組合
員の強い期待感や
その努力に報

8 ジェイアール四
国バスの労働条件
改善の取り組み
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、2020
年度の事業計画
において「お客様
から信頼される安
心なバス事業者
として、持続可能
な経営の構築に
向け、業務執行体
制の確立による経
費削減に取り組
む。また、2020
年度中間決算では
「新型コロナウイルス
感染症の影響に
対応し、最大の危
機に対応する中、
輸送需要の減少に
対応し、コスト削
減に努め、利益を
確保する」として
取り組む。また、
JR四国労組も、雇
用と安全の確保を
大前提に、労働組
合としてのチェッ
ク機能を発揮し、
事業計画を共有化
する立場から、取
組みの強化を図
ります。

「企業一組合」の
組織の充実・強化
の取り組みについて
1 「企業一組合」
への取り組みにつ
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・強化について
取り組み、新規採
用者を中心に組
織拡大を図り、
組織率は95%を
超える責任組合
としての地位を
確立したものと
なっています。こ
の現状に満足す
ることなく、組織
の80%を超え
るJR採用組合員
に過去に比べて
強い決意で取り組
む。また、2020
年度中間決算では
「新型コロナウイルス
感染症の影響に
対応し、最大の危
機に対応する中、
輸送需要の減少に
対応し、コスト削
減に努め、利益を
確保する」として
取り組む。また、
JR四国労組も、雇
用と安全の確保を
大前提に、労働組
合としてのチェッ
ク機能を発揮し、
事業計画を共有化
する立場から、取
組みの強化を図
ります。

2 組織の充実・強
化の取り組みにつ
いて
(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
組みについて、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。
(2) 拡大分会長
会議（春闘討議集
会）の開催
2月下旬から3
月中旬を目処に
各級機関において
開催し、2021
春闘をはじめと
する当面の取組
みについて意思
統一を図ります。
(3) 職場対話行
動及び地区集
会等の開催
本部・支部・分
会連帯により、
各職場における
問題点の把握、
さらには当面の
課題について地
区集会等で討
論を行い、合意
形成に努めます。
(4) 出向組合
員への対応
各支部主催によ
る出向組合員対
話集会を開催し
、情報共有化、
諸課題の解決に
向け取り組みま
す。
(5) 分会組織
の活性化・未加
入者の組織化に
向け取り組みに
ついて
運動の原点であ
る分会組織の活
性化及び充実・
強化に向け、準
組合員（エキス
パート社員）を
含む対話集会
及び学習会の
開催など、結
果的にJR連合へ
の総決起集会に
参加し、JR連
合の発展に向け
て取り組むこと
とします。

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
命的変革による
労働者の解放に
あり、これを切
り拓く運動を創
出する重要な任
務があります。
また、JR連合
の総決起集会に
参加し、JR連
合の発展に向け
て取り組むこと
とします。

4 JR四国労組
退職者連絡会
について

JR四国労組は、
退職者連絡会の
運営を円滑にし
るために、幹事
会を支援すると
ともに、必要な
事務手続きにつ
いて取り扱って
いきます。

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
を継承していき
ます。また、各
支部において、
青年女性会議の
育成・強化につ
いて取り組んで
いきます。

2021年度
夏季手当等の取
り組みについて
JR四国を取り
巻く経営環境は
、コロナ禍の影
響はもとより、
対抗輸送機関と
の競争、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。ま
た、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
」の取り組み、
組合員の強い期
待感やその努力
に報

「企業一組合」の
組織の充実・強化
の取り組みにつ
いて
1 「企業一組合」
への取り組みにつ
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・強化について
取り組み、新規採
用者を中心に組
織拡大を図り、
組織率は95%を
超える責任組合
としての地位を
確立したものと
なっています。こ
の現状に満足す
ることなく、組織
の80%を超え
るJR採用組合員
に過去に比べて
強い決意で取り組
む。また、2020
年度中間決算では
「新型コロナウイルス
感染症の影響に
対応し、最大の危
機に対応する中、
輸送需要の減少に
対応し、コスト削
減に努め、利益を
確保する」として
取り組む。また、
JR四国労組も、雇
用と安全の確保を
大前提に、労働組
合としてのチェッ
ク機能を発揮し、
事業計画を共有化
する立場から、取
組みの強化を図
ります。

2 組織の充実・強
化の取り組みにつ
いて
(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
組みについて、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。
(2) 拡大分会長
会議（春闘討議集
会）の開催
2月下旬から3
月中旬を目処に
各級機関において
開催し、2021
春闘をはじめと
する当面の取組
みについて意思
統一を図ります。
(3) 職場対話行
動及び地区集
会等の開催
本部・支部・分
会連帯により、
各職場における
問題点の把握、
さらには当面の
課題について地
区集会等で討
論を行い、合意
形成に努めます。
(4) 出向組合
員への対応
各支部主催によ
る出向組合員対
話集会を開催し
、情報共有化、
諸課題の解決に
向け取り組みま
す。
(5) 分会組織
の活性化・未加
入者の組織化に
向け取り組みに
ついて
運動の原点であ
る分会組織の活
性化及び充実・
強化に向け、準
組合員（エキス
パート社員）を
含む対話集会
及び学習会の
開催など、結
果的にJR連合へ
の総決起集会に
参加し、JR連
合の発展に向け
て取り組むこと
とします。

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
命的変革による
労働者の解放に
あり、これを切
り拓く運動を創
出する重要な任
務があります。
また、JR連合
の総決起集会に
参加し、JR連
合の発展に向け
て取り組むこと
とします。

4 JR四国労組
退職者連絡会
について
JR四国労組は、
退職者連絡会の
運営を円滑にし
るために、幹事
会を支援すると
ともに、必要な
事務手続きにつ
いて取り扱って
いきます。

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
を継承していき
ます。また、各
支部において、
青年女性会議の
育成・強化につ
いて取り組んで
いきます。

2021年度
夏季手当等の取
り組みについて
JR四国を取り
巻く経営環境は
、コロナ禍の影
響はもとより、
対抗輸送機関と
の競争、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。ま
た、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
」の取り組み、
組合員の強い期
待感やその努力
に報

男女平等参画推進の 取り組みについて

JR連合の「男女平等参画推進計画」及び「第3次男女平等参画行動計画」で掲げる課題等の解決や目標の達成に向け、3月に開催予定のJR四国労組「男女平等参画推進委員会」で男女ともに働きやすい職場づくりに向けた議論を行い、改善につなげます。

政策・調査活動の 取り組みについて

2021年度以降の経営支援策をはじめとする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。

2 調査活動の 充実・強化に向けて

新型コロナウイルス感染症による「新しい生活様式」の定着等により、労働環境も大きく変化す

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。よって、今後も実施が予定されているJR連合賃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協力し、JR四国労組運動に反映させるよう努めるとともに、各種調査の回収率の向上に努めます。

政治・共闘の 取り組みについて

組合員が参加できる身近な活動として実施している「ブルタブ回収」を継続して取り組んでいきます。また、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道において、除草・樹木伐採等を行うとともに、オイスカ四国支部が主催する活動にも参加し、地域貢献活動に協力します。

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」、「JR四国労組議員団会議」、「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 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、組合員に密着した親しみやすい紙面づくりを重点を置いて取り組めます。また、「JR四国労組ニュース」や「自動車支部ニュース」もタイムリーでわかりやすい内容として発行するとともに、ホームページによる迅速な情報発信にも努めます。

昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響で中止とした「鉄道版交通安全教室」の開催に向け青年女性会議を中心に活動するとともに、多くの組

共闘関係について

JR連合四国地協は、連合四国ブロック及び四国交通労働協に対し、JR連合の窓口としてJR連合運動への理解や信頼を高めることに努めます。

1 政治活動について

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」、「JR四国労組議員団会議」、「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 第49回衆議院議員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ます。第49回衆議院選挙については、10月21日の任期満了前の解散も想定しつつ、連合・JR連合の推薦候補者及び各県協推薦候補者の当選に向け、積極的な運動を展開します。

JR四国労組議員団会議に加盟する委員は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。

レクリエーション・ 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しやすいレクリエーションを計画・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を図り、各級機関それぞれの独自性あるサークル活動を支援していきます。

1 新規採用者の交通共 済「総合共済」について

「総合共済」は、「2セックト共済（生命・交通共済）」の全員加入に向けて取り組みます。

2 国内労働者との 連帯活動について

国内内外労働者との交流・連帯を通じ、広範な知識の習得と視野を深める観点から、連合・交通労働協国際運輸労連（ITF）

等の主催する諸活動及びJR連合の主催する国際交流、連帯活動に可能な限り参加するとともに、国内においても単組間交流をはじめ、地域社会活動等に積極的に取り組むこととします。

第6回本部執行委員会開催

1月8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）ダイヤ改正（JR四国）
- （青年）レディースミーティング（部会）
- （部会）工務部会定期委員会・運輸部会定期委員会（政策）
- （政策）JR四国に対する支援継続・拡充について
- （共闘）JR四国グループ労働組合連合会定期大会「愛のキャンパ」

【実績】

- ① 丸亀市議会議員選挙における推薦候補者の承認について
- ② 第34回定期本部委員会の議案書について
- ③ 第34回定期本部委員会の役割分担について
- ④ 2021年度夏季手当要求の基本的な考え方について
- ⑤ JR連合四国地方協議会第29回定期委員会の開催について
- ⑥ 当面するスケジューリングについて
- ⑦ その他



JR四国労組 第6回執行委員会

JR四国グループ労働組合連合会「第26回定期大会」開催！

12月15日（火）香川県高松市「JRホテルクレメント高松」において、「JR四国グループ労働組合連合会第26回定期大会」を開催しました。

冒頭挨拶に立った大谷会長は、「コロナ禍の難局を乗り越えるためには、JR四国グループ一体となった取り組みが必要であり、そのためにJR四国連合の役割が今後極めて重要」と述べるとともに、「JR四国グループの健全な発展と魅力ある職場づくりのためにJR四国グループで働く仲間の総力を結ぶ」と述べた。

大会には、JR連合尾形事務局長をはじめ、多くのご来賓にご臨席いただいた。

議事では、全組合員が一丸となって取り組んだ「JR産業に關する緊急政策課題の解決を求め署名」の結果、JR四国連合運動の強化や2021春闘を強化し、2022春闘をはじめとした活動

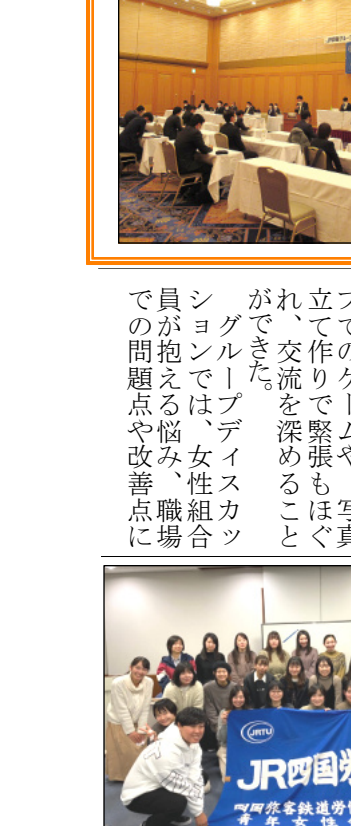
「JR産業に關する緊急政策課題の解決を求め署名」に全組合員が総力を挙げて取り組んだ結果、JR四国連合運動の強化や2022春闘をはじめとした活動

第27回レディースミーティング開催！

12月16日（水）サンポートホール高松会議室において、「第27回レディースミーティング」を開催し、四国各地から20名の女性組合員、準組合員が参加した。

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、写真立て作りで緊張もほぐれ、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や職場の問題点や改善点についで意見交換を行った。（詳しくは「No.361」を参照）



JR四国労組 女性青年会議所