

3 資金難は給与や賞与の支払いにも影響しかねないことから、本日の資金繰り計画及びグループ会社への経営支援を含めたグループ全体としての資金繰り計画に関して、資金等の借入れ状況なども明らかにされた。

グループ会社の資金不足に対しては、各社の資金計画を精査したうえで貸し付けがなされる。JR四国本体ではグループ会社への貸し付けも勘案したうえで資金計画を作成しており、9月末に金融機関から30億円の借入れを行いました。今後も資金状況を見ながら必要であれば金融機関から資金調達を行います。なお、金融機関からの借入れに際しては、返済できることが大前提です。

あわせて、2021年度「四国再発見増収キャンペーン」については、一目標額の廃止や販売奨励金の支給条件変更等の見直しを行うことにより、社員負担を軽減するうえ、積極的に取り組める制度とし、積極的な参加を促すこととし、利用促進キャンペーン」等についても「目標額を設定せず対象グループ会社」のうち2社以上を利用する取り組みを展開する」という内容に変更しました。

あわせて、2021年度「四国再発見増収キャンペーン」については、一目標額の廃止や販売奨励金の支給条件変更等の見直しを行うことにより、社員負担を軽減するうえ、積極的に取り組める制度とし、積極的な参加を促すこととし、利用促進キャンペーン」等についても「目標額を設定せず対象グループ会社」のうち2社以上を利用する取り組みを展開する」という内容に変更しました。

組合もこの間、車内及び接客窓口等におけるお客様や組合員への感染防止対策を求め、車両への抗ウイルス・抗菌加工の実施やカーテン・パーテーションの設置など随時改善を図ってきました。感染症の影響が長期化する中、9月9日に開催された「自動車支部第37回定期大会」において、来賓挨拶の中で、コロナ禍による経営環境の急激な悪化に伴う施策として、雇用問題にも発展しかねない主旨の重大な発言がありました。この発言を受け組合は、コロナ禍による会社存続の危機を乗り越えるべく労使一体となって克服しようとする中、代案施策等も示さないまま「人員削減」を示唆することは、JR四国グループ全体の雇用と生活を守る観点からも看過できない問題であることから、組合員の雇用と生活を守る付議」について申し入れを行いました。申し入れ及び回答は以下のとおりです。

組合もこの間、車内及び接客窓口等におけるお客様や組合員への感染防止対策を求め、車両への抗ウイルス・抗菌加工の実施やカーテン・パーテーションの設置など随時改善を図ってきました。感染症の影響が長期化する中、9月9日に開催された「自動車支部第37回定期大会」において、来賓挨拶の中で、コロナ禍による経営環境の急激な悪化に伴う施策として、雇用問題にも発展しかねない主旨の重大な発言がありました。この発言を受け組合は、コロナ禍による会社存続の危機を乗り越えるべく労使一体となって克服しようとする中、代案施策等も示さないまま「人員削減」を示唆することは、JR四国グループ全体の雇用と生活を守る観点からも看過できない問題であることから、組合員の雇用と生活を守る付議」について申し入れを行いました。申し入れ及び回答は以下のとおりです。

あわせて、2021年度「四国再発見増収キャンペーン」については、一目標額の廃止や販売奨励金の支給条件変更等の見直しを行うことにより、社員負担を軽減するうえ、積極的に取り組める制度とし、積極的な参加を促すこととし、利用促進キャンペーン」等についても「目標額を設定せず対象グループ会社」のうち2社以上を利用する取り組みを展開する」という内容に変更しました。

あわせて、2021年度「四国再発見増収キャンペーン」については、一目標額の廃止や販売奨励金の支給条件変更等の見直しを行うことにより、社員負担を軽減するうえ、積極的に取り組める制度とし、積極的な参加を促すこととし、利用促進キャンペーン」等についても「目標額を設定せず対象グループ会社」のうち2社以上を利用する取り組みを展開する」という内容に変更しました。

組合もこの間、車内及び接客窓口等におけるお客様や組合員への感染防止対策を求め、車両への抗ウイルス・抗菌加工の実施やカーテン・パーテーションの設置など随時改善を図ってきました。感染症の影響が長期化する中、9月9日に開催された「自動車支部第37回定期大会」において、来賓挨拶の中で、コロナ禍による経営環境の急激な悪化に伴う施策として、雇用問題にも発展しかねない主旨の重大な発言がありました。この発言を受け組合は、コロナ禍による会社存続の危機を乗り越えるべく労使一体となって克服しようとする中、代案施策等も示さないまま「人員削減」を示唆することは、JR四国グループ全体の雇用と生活を守る観点からも看過できない問題であることから、組合員の雇用と生活を守る付議」について申し入れを行いました。申し入れ及び回答は以下のとおりです。

組合もこの間、車内及び接客窓口等におけるお客様や組合員への感染防止対策を求め、車両への抗ウイルス・抗菌加工の実施やカーテン・パーテーションの設置など随時改善を図ってきました。感染症の影響が長期化する中、9月9日に開催された「自動車支部第37回定期大会」において、来賓挨拶の中で、コロナ禍による経営環境の急激な悪化に伴う施策として、雇用問題にも発展しかねない主旨の重大な発言がありました。この発言を受け組合は、コロナ禍による会社存続の危機を乗り越えるべく労使一体となって克服しようとする中、代案施策等も示さないまま「人員削減」を示唆することは、JR四国グループ全体の雇用と生活を守る観点からも看過できない問題であることから、組合員の雇用と生活を守る付議」について申し入れを行いました。申し入れ及び回答は以下のとおりです。

あわせて、2021年度「四国再発見増収キャンペーン」については、一目標額の廃止や販売奨励金の支給条件変更等の見直しを行うことにより、社員負担を軽減するうえ、積極的に取り組める制度とし、積極的な参加を促すこととし、利用促進キャンペーン」等についても「目標額を設定せず対象グループ会社」のうち2社以上を利用する取り組みを展開する」という内容に変更しました。

あわせて、2021年度「四国再発見増収キャンペーン」については、一目標額の廃止や販売奨励金の支給条件変更等の見直しを行うことにより、社員負担を軽減するうえ、積極的に取り組める制度とし、積極的な参加を促すこととし、利用促進キャンペーン」等についても「目標額を設定せず対象グループ会社」のうち2社以上を利用する取り組みを展開する」という内容に変更しました。

貴組合の「雇用と生活を守る」という前提に對して、会社存続の観点からは現状の全体規模の雇用は困難と考えられる。

2 コロナ禍において、会社がこれまで取り組んできたと思われる次の経費削減策について、具体的に明らかにされたい。

1 役員報酬の返上による効果
役員報酬 3カ月(5月～7月) 返上実施
待命休職や超勤削減による効果
待命休職(5月～8月) 人件費相当雇用調整助成金 104百万円
超過勤務手当(4月～8月) 前年対比減少額相当額 75百万円
(3) その他具体的な項目による、経費削減効果並びに設備投資抑制効果

1 役員報酬の返上による効果
役員報酬 3カ月(5月～7月) 返上実施
待命休職や超勤削減による効果
待命休職(5月～8月) 人件費相当雇用調整助成金 104百万円
超過勤務手当(4月～8月) 前年対比減少額相当額 75百万円
(3) その他具体的な項目による、経費削減効果並びに設備投資抑制効果

4 新型コロナウイルス感染症の影響がさら長期化した場合の雇用の確保について、会社の考え方を明らかにされたい。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

安全・安定輸送に向けた取り組みについて

1 安全・安定輸送の確保
JR四国労組は、安全の確保が鉄道事業にとって絶対的に守るべき使命であるとともに、すべてに優先する最重要課題であり、その認識のもと、取り組みを強化してきました。

また、10月24日には予讃線坂出駅高架橋から速度照査用ATS制限速度を明示したステンレス製の看板が落下し、駅前広場内通路にて発見され、この事故が発生した。11月3日には高松運輸所構内に入換作業中の2両編成の後方側車両4軸すべてが脱線するという事故が発生しました。さらに、12月31日には土讃線朝倉から大川間の管内橋りょうから犬木が落下し、橋りょう下の道路上で発見されるといふ事故も発生しました。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

2021春季生活闘争をほじめとする取り組みについて

1 2021春季生活闘争のまとめ
連合は2021春季生活闘争に向け、産業の「底支え」格差是正に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化し、取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律成長の両立を目指すという基本的な考え方を掲げて闘いました。

また、10月24日には予讃線坂出駅高架橋から速度照査用ATS制限速度を明示したステンレス製の看板が落下し、駅前広場内通路にて発見され、この事故が発生した。11月3日には高松運輸所構内に入換作業中の2両編成の後方側車両4軸すべてが脱線するという事故が発生しました。さらに、12月31日には土讃線朝倉から大川間の管内橋りょうから犬木が落下し、橋りょう下の道路上で発見されるといふ事故も発生しました。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

2 安全衛生活動について

組合員の安全と健康を管理するため「安全衛生委員会」を活用し、労災の発生を自ら防ぎ、安全対策を推進してまいりました。

また、10月24日には予讃線坂出駅高架橋から速度照査用ATS制限速度を明示したステンレス製の看板が落下し、駅前広場内通路にて発見され、この事故が発生した。11月3日には高松運輸所構内に入換作業中の2両編成の後方側車両4軸すべてが脱線するという事故が発生しました。さらに、12月31日には土讃線朝倉から大川間の管内橋りょうから犬木が落下し、橋りょう下の道路上で発見されるといふ事故も発生しました。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

確認したほか、JR各車組とも定期昇給の実施見送りといった最悪の事態を回避できたことは、コロナ禍の中、エッセンシャルワーカールームを支え続けてきた組合員の負担に最低限配慮することができたことと認識する。さらにも生活給となった昨年末手当に際しても、昨年末手当交渉にも増して、厳しい交渉環境であったにもかかわらず、回答を得たJR各車組は、昨年の年末手当からの大幅な減額は回避することができた。このことも定期昇給の実施と併せ、組合員の負担に最大限配慮する成果であり、JR各社の現時点における一杯の回復と認識する。との中間的総括をいたしました。

(3) JR四国労組は、2月5日に第34定期本部委員会を開催し、「2021春季生活闘争」の方針を基に、定期昇給の確保を前提に賃金の引き上げ、時短、制度政策要求等、総合生活改善闘争として取り組みました。また、賃金要求項目の集中化を図るため、期末手当(夏季手当)についても同時要求し、交渉を行いました。

また、10月24日には予讃線坂出駅高架橋から速度照査用ATS制限速度を明示したステンレス製の看板が落下し、駅前広場内通路にて発見され、この事故が発生した。11月3日には高松運輸所構内に入換作業中の2両編成の後方側車両4軸すべてが脱線するという事故が発生しました。さらに、12月31日には土讃線朝倉から大川間の管内橋りょうから犬木が落下し、橋りょう下の道路上で発見されるといふ事故も発生しました。

この傾向であれば、会社存続の観点からは現状の全社規模の雇用は困難と考えられる。については、段階的な施策として、待命休職の継続、契約社員の雇止め(雇用期間の更新停止)、出向発令、調整休職制度の拡充、希望退職者募集等を展開しなければならぬと想定している。

の賃金の引き上げについて、現在の極めて厳しい会社の経営状況を勘案すると、これ以上の前回は困難と判断し同日了承しました。

また「列車乗務員として採用する契約社員としての採用時の初任給等」について、以下のとおりとする。

1 初任給等
初任給
一般社員(1)基本給表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。

(3) 昇給所要期間の起算日
昇給所要期間の起算日とする。

(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採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月以前に採用者、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。
実施時期は、2020年1月1日からとする。

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とする。

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採用され、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ました。

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る。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出来る。
実施時期は、2020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し。

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

実施時期は、2020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分勤務したものと取り扱

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数から当該労働時間を除く。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期間。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
社員、エキスパート社員及び契約社員(パート社員)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られたときに限る。

4 適用方法等
始終業時刻の変更は原則として1箇月単位とする。

5 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

ないよう設定する。
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 その他の具体的な取扱方については、別に定めるところによる。
2 実施時期
2021年1月1日

3 2020年度年末手当及び年末一時金について
本部は昨年10月14日、申第6号「2020年度年末手当の要求」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」について申し入れ入りました。

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持ちこたえ、安全・安定輸送の完全に向けて全組合員が全力で取り組んでいる。

「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・協力し提言してきている。

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

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

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、署名活動も展開して関係省庁へ要望するなど、組織の総力を挙げて取り組んでいる。
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の見解を話し、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。

等を中心とし、今回の交渉に挑む組合の強い意志、思いを主張し、組合員の期待感と努力に報いるための誠意ある回答を求めました。

11月12日の2回目の交渉において会社より「今年度末の年末手当について」は、新型コロナウイルス感染症の影響により、営業利益は1997年度以来最低となった。また、通期中間決算公表開始以来最も低くなった。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。

さらには、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。まさに定数発注による最大の危機的状況であり、会社の存続の危機に直面している。このため、今回の年末手当については、今年度末に限り、最大限の理解・協力し提言してきている。

これに対し組合は「組合員はコロナ禍の中で、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と協力してきた。その取り組みを最大限評価し、組合員のモチベーションを低下を避けるためにも、誠意ある回答を強く要請する。また、55歳以上の組合員及び準組合員(エキスパート社員)にも、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

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取り組んできた。その成果を目に見える形で評価すべきである。「等々」を強く訴え、精力的に交渉を重ねました。
11月20日の交渉において、支給月数は基準内賃金の1.39ヵ月分、準組合員(エキスパート社員)の一時金についても社員に準じた回答がありました。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く経営環境は極めて厳しい状況であること、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、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を背景とした感染リスクを背負いながら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極めて不安定な状況に直面していること等を議論し、現時点において会社として判断し、同日12時に妥結しました。

あわせて、今後も組合員一人丸ごと安全の確保に向け取り組んでいく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ながら「明るく働きやすい職場づくり」を目指し、具体的な実施内容(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 駅係員の出向1人取
取扱収入が上位にあるり、マルスを設置している契約社員化駅7駅のうち、今年度に入社したマルスを導入しない伊予北条駅について、契約社員採用が進まず要員需給が厳しいことから、アシストマルス導入に先行して駅係員出向を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。

※伊予北条駅のアシストマルスの導入を検討している。
2 日勤駅長の廃止及び契約社員化(1駅)
土佐山田駅について、駅長を廃止し契約社員化駅とする。
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業務の増加に伴い指令業務の要員の確保が課題となっていることから、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、工務部電気課所屬とすることに伴い、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
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 15名
隔日交代1形C

5 会社施策等への対応について
昨年6月11日に開催された経営協議会において「2020年度に実施する駅の効率化施策(追加施策)」及び「電気指令業務体制の見直し」の説明を受けるとともに、乗務員の要員需給改善に向けた施策として、65歳以上も乗務員として就労することを希望し、雇用することについて会社が問題ないことを確認し、嘱託契約を行うことについても説明を受けました。

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件費削減の傾向が顕著となつており、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。

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業務の増加に伴い指令業務の要員の確保が課題となっていることから、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、工務部電気課所屬とすることに伴い、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
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 15名
隔日交代1形C

※新たに増える休憩時間帯の集札は、運輸部と調整の上乗務員対応とする。

※伊予北条駅のアシストマルスの導入を検討している。

2 日勤駅長の廃止及び契約社員化(1駅)
土佐山田駅について、駅長を廃止し契約社員化駅とする。
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業務の増加に伴い指令業務の要員の確保が課題となっていることから、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。

(日勤の場合)：日勤2
種
(2) 改正
・指令長
日勤1種1形 1名
・当直 15名

4 実施時期
2020年10月1日

また、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資す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、駅の要員需給は更なる逼迫が予想され、現行の駅(ワーププラザを含む)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への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、次世代型自動販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。

※新たな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端未撤去(伊予北条駅・鳴門駅)を行うことで効率化を完了とする。

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化お客様と駅係員とが接する機会が多くなり、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月に当面2人体制から1人体制に減らし、た伊予北条駅・出面2人体制の契約社員化のうち最も取扱いが低いことから、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。

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。

・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。

・アシストマルス設置後のコールセンター接続開始日はJR西日本と調整中。

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で、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等

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で、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、練習に参加)

3 予備勤務者としての乗務

(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、高松車掌区への予備要員確保を図る。

(2) 乗務可能日数と乗務時間
②と同条件。ただし、約270日/年のうち約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

(3) 乗務列車
定期行路列車、臨時列車及び信用降車型ワンマン列車(特別改札)

4 教育計画

車掌新規養成は、研修センターでの机上教育及び教育指導車掌のもと実技教育を実施し、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

5 実施箇所
高松車掌区

さらに、2月15日に開催された経営協議会において「2020年度効率化施策等」について会社から説明を受け協議を行いました。

営業部関係については、「ダイヤ改正に伴い、一部の駅において勤務種別や営業時間を変更する。アシストマルスを2021年度中に導入し、出札業務の効率化を図る。ワーププラザ支店徳島県庁内営業所を廃止する。」という内容であり、運輸部関連については、「高松観音寺・琴平間で運転している「信用降車型ワンマン運転」を観音寺(伊予西条間)でも実施し、運転本数を39本から53本に拡大する。松山運輸においてエキスパート運転士の専用交番を新設、車掌の労働時間調整を目的とした重複乗務の解消を実施する。高松車掌区において野球部社員を対象とした短時間行路を新設する。」さらに、「工務部関連については、「工事情報共有システムを導入し、土木関係業務の効率化を図る」という内容の説明を受けました。

組合は、松山運輸所においてエキスパート運転士の専用交番が新設されることについては、多様な働き方の実現と乗務員の定着率向上の観点から他区所へのさらなる拡大に追加で、車掌への拡大に向けても検討すべきである。また、省力化・省人化に資する取り組みの一環として、乗務員に業務用タブレットを携行させる、規程類のデジタル化による乗務員カバン軽量化や、無線機を介して行うやりとりをメール送信化することにより、情報量の正確化・迅速化を図るべきである等訴え、会社からは引き続き検討していきたいとの考えが明らかになりました。あわせて、駅・ワープの要員需給が厳しきことに加え、人への介さない販売方式が浸透・定着してアシストマルスの追加導入による

効率化の必要性は認識するものの、組合員の雇用の確保を第一義に考えるべきであると訴え、また、会社からは「雇用の確保を第一に考えているものの、今回の効率化では、近隣の職場を提示できない箇所もあることから、グループ会社の斡旋を含めた雇用の確保を考慮していきたいとの考えが示されました。

【ダイヤ改正に伴う駅・ワープの効率化等について】

改正に伴う駅及びワープの効率化等を行います。

1 駅業務体制の見直し

勤務種別の見直し
①伊予三島駅
社員の貨物Bの勤務種別を变形8bから日勤2種に見直し、また、契約社員の出改札Cの勤務種別を变形7aから变形6bに見直し、②引田駅
社員の勤務種別を变形1aから变形1bに見直します。
社員の勤務種別を变形3aから变形3bに見直します。

③今治駅
社員の出札の勤務種別を隔日2Aから变形7bに見直します。

④松山駅
社員の出札B(隔日1A)を廃止します。
契約社員の出札2(变形5a)を新たに設定します。

契約社員の出札A(日勤2種)を廃止します。
社員の改A(隔日2A)を新たに設定します。
契約社員の出札B(日勤2種)を廃止します。
契約社員の出札5(日勤2種)を新たに設定します。

その他、一部駅において営業時間の若干の変更はありますが、要員等について、見直し

2 実施時期
2021年3月13日

【2021年度に実施する駅の効率化施策について】

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への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、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

はありませぬ。

3 契約社員化駅におけるアシストマルス導入及び曜日休日化(4駅)

契約社員化駅のうち取扱収入が中位の駅で現在1名/日が出改札業務を行っている4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、きつぷ購入の利便性を確保・向上しつつ、改札時間についてはおおむね2時間ほど短縮し、かつ曜日休日化(土・日曜日、祝日は休業)とする。(内子、三本松、鳴門、朝倉)

実施日：2021年10月以降

※新たに増えた無人時間帯の集札は乗務員対応とする。

4 無人駅(1駅)

卯之町駅については現在西予市が整備している駅周辺事業において駅舎建替を行うため、現駅舎の解体時期に合わせて無人駅化する。なお、きつぷ販売の業務委託については現在西予市と協議を行っている。無人化時期：2021年度中

※集札は乗務員対応とする。

2 実施時期
2021年3月13日

2 契約社員化駅におけるアシストマルス導入及び改札専門1人体制(5駅)

契約社員化駅のうち取扱収入が上位の駅で現在2名/日が出改札業務を行っている7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、出札担当要員の削減を行うこととする。(宇和島、志度、穴吹、琴平、阿波池田、後免、須崎)

実施日：2021年10月以降

3 契約社員化駅におけるアシストマルス導入及び改札専門1人体制(5駅)

契約社員化駅のうち取扱収入が上位の駅で現在2名/日が出改札業務を行っている7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、出札担当要員の削減を行うこととする。(宇和島、志度、穴吹、琴平、阿波池田、後免、須崎)

実施日：2021年10月以降

シストマルスに置き換えることで、現在2名体制としている営業体制を1名体制とし、改札業務のみを行うこととする。(川之江、壬生川、伊予大洲、栗林、土佐山田)

実施日：2021年10月以降

※新たに増えた無人時間帯の集札は乗務員対応とする。

6 今後のスケジュール

4月頃、契約社員へ通知、希望を聞いた上で配転等調整

5 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。
A.L商品(航空券と宿泊のパッケージ商品)は2021年度末まで代理店における販売ができなくなる。

以上により今後収益の上

【ワープ支店の効率化について】

今後、駅・ワープの要員需給は更なる逼迫が予想され、現行の駅(ワーププラザを含む)、ワープ支店による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、インターネット化による人への介さない販売方式が浸透しつつあります。

ワープ徳島支店徳島県庁内営業所は、徳島県庁職員の出張等手配を受注する目的で会社発足したが、今後収益が低下しているため、以下のとおり店舗を廃止いたします。

1 廃止店舗
ワープ徳島支店徳島県庁内営業所

2 廃止理由
収益の約50%を占める航空会社商品のうち、主力商品であるJAL商品(航空券と宿泊のパッケージ商品)は2021年度末まで代理店における販売ができなくなる。

以上により今後収益の上

2 廃止理由
収益の約50%を占める航空会社商品のうち、主力商品であるJAL商品(航空券と宿泊のパッケージ商品)は2021年度末まで代理店における販売ができなくなる。

以上により今後収益の上

2 廃止理由
収益の約50%を占める航空会社商品のうち、主力商品であるJAL商品(航空券と宿泊のパッケージ商品)は2021年度末まで代理店における販売ができなくなる。

以上により今後収益の上

いて説明がありました。理由として「ドリーム高知・徳島号については、1991年5月に高知駅と東京駅を結ぶ夜行高速バスとして運行を開始した。その後、路線統合や運行区間の変更等を経て現在まで運行してきたが、2018年12月の同区間への格安航空路線就航以降、ご利用は伸び悩み、路線の収支均衡を図ることが見込めないこと、共同運行会社のジェイアールバス関東も廃止の意向であることを踏まえ、運行を継続していくのは困難である」との内容でした。

これを受ける組合は、廃止の時期及び乗務員の雇用並びに将来におけるバス事業の展望等を明らかにするよう4月2日に具体説明要求を申し入れ、4月27日の経営協議会終了後に会社より回答がありました。

【発第95号】「ドリーム高知・徳島号の運行システムの廃止」について
の具体説明要求」

1 ドリーム高知・徳島号の運行システムについて、休止ではなく廃止とした理由及び廃止時期を2021年3月31日とした理由を明らかにされたい。

1 休止ではなく廃止とした理由
共同運行会社であるジェイアールバス関東において、廃止の意向が示されたこと、廃止としたこと、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ること。

2020年4月5日からの新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う運休は、事実上運行システムの休止状態であること。

運休状態が今後も長期的に継続することが想定される中で、運行再開時期に目途が立たないこと。

これらを総合的に勘案した結果として、運行システムの廃止の判断に至った。

2 廃止時期を3月31日とした理由
今後コロナ禍の影響が長期化することを想定し、さらには共同運行会社であるジェイアールバス関東の廃止の意向を確認すること、将来に向けて、この路線を維持することは困難との判断から、運行システムの維持は年度末までと判断し、3月31日を廃止時期と設定した。

2 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。

ドリーム号3系統の休止並びに、昨今のコロナ禍での路線の経営環境を踏まえる中で、充当者22名については、当面の業務が無いこととなる。

については、業務量と要員数の不均衡の状態を何時までも続けることにはならず、やむを得ず、効率化や人員等の縮小を図らざるを得ないことから、雇用の確保については、困難である。

3 これまで休止及び廃止となつた東京線ドリーム号の運行再開の可能性を含めた会社の考え方を明らかにされたい。

休止・廃止の判断に至つた路線の収支改善や運行の効率化を模索した各種施策の経過のほか潜在的要素である2人乗務による遠距離路線の運行経費の課題があること。

加えて、長期の運休を余儀なくしている新型コロナウイルス感染症拡大防止の取り組みの影響によって、今後は高速バス利用環境などに変化が想定されること。

これらの懸念材料を考えると、共同運行会社との協議・調整に臨む段階として、自社のドリーム号の運行については、従来の運行のあり方に固執すること無く、将来を見据えた新たな路線収支の認識を持つことであり、一方、順応してきた当たり前の働き方に捕らわれることなく、英断を持って、広く乗務員の方や労働条件等を改めていく必要があり、これらが叶わないと言ふことなら、長距離夜行バス運行再開に結びつく好転となる要素としての回答を見いだすことには至らないことから、運行再開は極めて困難と考へる。

4 社会を取り巻く情勢が大きく変化する中、収入確保は容易ではないと考へる。今後の高速バス部門の収入確保に向けた具体的な施策について、会社の考え方を明らかにされたい。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の見えだせない中、運行の再開と運休の試行錯誤を繰り返して実施せざるを得ない状況である。引き続き、感染拡大防止対策等のアピールによる安全・安心にご利用頂ける高速バスを宣伝・周知するなかで、ご利用復活に繋げていきたいと考へる。

また、新設の「道の駅」及び「高知中央インター」の施設活用による高速バスの利用喚起や収入確保に繋がる施策を展開したいと考へている。

策によって雇止め等が発生する。また、現時点において人員縮小に向けた施策を検討している。詳細については、協議しました。

会社より「今回の施策による雇止めは発生しない。また、人員縮小についても現時点では具体的な施策は検討していない。しかし、厳しい経営状況が継続した上でなお会社の実施した上でなお会社存続自体が困難な状況に陥れば、雇用に関する施策を実施せざるを得ない場面も想定しておかなければならない。会社としては、そのような状況に陥らないよう健全経営に努めていく」との考え方が示されました。

組合は、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が、今後も会社の経営状況次第では様々な状況が想定されることから、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。

2 「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

組織拡大数は187名となり、退職及び非組合員等による減少がみられ、結果的に増減はありませんでした。また、契約社員等の組織拡大については、JR四国バスで4名の加入がありました。

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

組織の基本方針は、JR四国及びジェイアール四国バスに働くすべての組合員に働きやすい体制の早期確立を図ることとあります。そのため「組織体制の充実・強化」を組織の目標とすることとを念頭に置き、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・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活用し情報収集及び共有化を図るとともに、職場で直面する多くの問題点を整理し、その問題解決に向け取り組んでまいりました。

なお、感染拡大防止の観点から、職場対話行動等の開催を見送ったこと、情報発信や書面等による意見集約を行うなど丁寧な対応に努めてまいりました。各種会議の開催状況は、以下のとおりです。

(1) 各員協主催春闘討論集会の開催
2月13日より各員協において随時開催され、2021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」「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度化を目指しました。

(2) 出向組合員対話集会の開催
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を図ることに、組織の充実・強化を目指し、各支部主催により開催する予定でしたが、感染拡大防止の観点から中止しました。

(3) 準組合員対話集会の開催
近年増加傾向にある準組合員の多様な意見の集約を図ることを目的として開催しました。

(4) 新入組合員学習会の開催
新入組合員（新規採用者）に対して、新入地での不安解消と組織としての連帯意識の高揚に努めることを目的とし、各支部の青年女性会議が自主性を持って学習会を開催しました。

(5) 職場対話行動の開催
組織の要である管理者組合員に対して、労働組合の必要性や重要性など「JR連合ビジョン」を理解・浸透を図るとともに、各職場の組合員と春闘総括、職場諸問題、組織政策等、当面する諸課題について、意思疎通を目的として、4月から順次実施を予定していましたが、感染拡大により中止しました。

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

また、3月31日に愛知県名古屋で開かれたJR連合退職者連絡会「第16回全国会長会議」に参加し、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。

4 JR四国労組退職者連絡会について
JR四国労組退職者連絡会は、退職者の生活保障設計の充実と福祉事業活動推進を目的に結成されました。昨年9月24日にはJR四国労組退職者連絡会「第11回幹事会」を開催するとともに、11月4日には「第16回活動会」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。

また、3月31日に愛知県名古屋で開かれたJR連合退職者連絡会「第16回全国会長会議」に参加し、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。

症拡大の影響により開催には至りませんでした。(5) 青年女性会議が中心となつて取り組んでいるボランティア活動として、幼稚園等を訪問して開いた「鉄道版交通安全教室」や、香川県交通安市栗島の「城ノ山・登山道」における除草・樹木伐採を計画していましたが、感染拡大の影響により、急きょ開催を見送りました。

JR連合青年・女性委員会に本部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Webを活用して開催した女性役員意見交換会や役員研修会等に積極的に参加し、全員の仲間と交流を深めました。一方、JR連合ユースラリーは5月にオンラインでの交流イベントを計画していましたが、コロナ禍の情勢悪化を踏まえ8月に延期開催される予定です。

JR四国労組は、2008年に「男女平等参画推進委員会」を設置し、今日まで男女平等参画推進に向け取り組んでまいりました。今年度は、3月13日に「第1年度男女平等参画推進委員会」を開催し、男女平等参画を推進する上での問題点の抽出や、男女がともに働きやすい職場づくりについて議論しました。

また、具体的な取り組みとして、昨年12月16日にサンポートホール高松会議室において女性組合員20名参加のもと「第27回レディースミーティング」を開催しました。参加者はオリエンテーションで写真立てを作り、その後グループディスカッションでは、女性組合員が抱える悩み、職場での問題点や改善点について意見交換を行いました。これら女性組合員からの意見や改善点の申し入れを踏まえ、総合労働協約改訂等の申し入れ

を企画しましたが、感染

いて理解を深めました。また、グループディスカッションでは、日頃取り組んでいる活動での悩みや職場での問題点をテーマに意見交換を行い、視点を交えた活動の手法や問題解決に向けた情報の共有を図りました。

(4) ユニオンスクール「ユースコース」

6月23日、サンポートホール大松会議室において、入社6年目以上でこれまでユニオンスクールに参加したことのない青年女性組合員を対象とした「ユースコース」を15名の参加のもと開催しました。

講義では、労働組合の基礎知識や組合との関わり方等に重点を置いた内容について、レベルアップを図りました。

(5) (公財) 富士社会教育センター「年間教育プログラム」の活用

感染症再拡大の影響により、これまで継続して開催してきた「新春セミナー」及び「ユニオンスクール」「特設コース」が中止となりました。コロナ禍により労働組合を取り巻く環境も激変し、参加者が一堂に会する教育活動も影響を受けています。

そこで、コロナ禍を見据えた新たな教育手法として(公財)富士社会教育センターのWebセミナーを活用し、教育活動の充実を目指しました。

Webセミナーの概要

・2021年6月より、毎週火曜日の14時から1時間テーマを変えて配信
・見逃し配信は、水曜日から日曜日までの毎日18時から1時間配信

2 広報活動について

(1) 昨年8月19日に広報担当委員会を開催し、ホームページを活用した情報

発信や、新聞の配布方法等について議論しました。(2) JR四国労組新聞を12回発行し、情報の共有化に努めました。(3) 団体交渉等速報性が求められる情報について「JR四国労組ニュース」を23回発行しました。

(4) ジェイアール四国バスとの団体交渉等の情報について

「JR四国労組ホームページ」に「JR四国労組ニュース」及び「JR四国労組新聞」「+α(プラスアルファ)」等を迅速に掲載し、タイムリーな情報提供に努めるとともに、QRコードをJR四国労組ホームページのさらなる利用促進に努めました。

(6) JR連合新聞に記事を投稿し紙面作りに協力しました

「ACCES」(月刊「連合」)等の配布を行い情報の共有化を図りました。

ボランティア活動の取り組みについて

JR連合は、労働組合の社会的な役割に鑑み、ボランティア活動を重要な活動のひとつに位置付けて取り組んでいます。今年度は、感染症の影響により各種ボランティア活動が中止となる中、昨年11月15日にオイスカ四国支部が主催する「山・林・SUN体験」に4名が参加しました。

政治・共闘の取り組みについて

1 政治関係について 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」を中心として、国政への対応を強化してまいりました。

なりました。なお、これまで継続して取り組んでいる「鉄道版交通安全教室」や、香川県三豊市栗島の「城ノ山」登山道における除草・伐採作業については、感染症の再拡大の影響を受け中止しました。

2 共闘関係について

(1) 連合・交通労協について 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産業に関す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。

(2) 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、四国における総合交通体系の確立や様々な政策課題の解決を目指す国会議員に賛同いただき活動を展開してまいりました。

(3) JR連合四国地協に

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連携と交流を深め、JR連合の窓口としての役割を果たすべく各県協との連携を強化し取り組んでまいりました。

(4) 四国再発見の取り組みについて

感染症によるこの難局を労使一体となって乗り越えるべく、執行委員会見解を踏まえ、組織を挙げた増収活動への取り組みを要請し取り組んでまいりました。

の状況を踏まえ今回は延期としました。JR四国労組議員団会議との連携強化について

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。

3 30回ゴルフ大会成績

高知自動車分会 齊本光一朗氏
松山運動所分会 戸根 康博氏
高知運動所分会 ベストクロス 北條 義久氏
徳島運動所分会 徳島 義久氏

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

運動方針(案)

はじめに 新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

多津町において「第29回定期委員会」を開催し、新執行体制の確立と一年間の活動方針を決定するとともに、「2021春季生活闘争討論集会」を開催し、加盟単組が一丸となって春闘に臨む決意を固めました。

2 共闘関係について

(1) 連合・交通労協について 今年度も連合全国プロックが提唱する会議、諸行動や「連合・愛のカーン」など、多くの連合運動に参画し運動を展開してまいりました。

(2) JR四国グループ労働組合連合会について

JR四国グループ労働組合連合会は、JR四国内における労働組合の連合体として加盟組合間の連携を密に活動を展開してまいりました。

(3) JR四国グループ労働組合連合会について

JR四国グループ労働組合連合会は、JR四国内における労働組合の連合体として加盟組合間の連携を密に活動を展開してまいりました。

(4) 四国再発見の取り組みについて

感染症によるこの難局を労使一体となって乗り越えるべく、執行委員会見解を踏まえ、組織を挙げた増収活動への取り組みを要請し取り組んでまいりました。

要です。そのため、JR四国労組の取り組み各種共済について継続的に周知活動を行い、交通共済活動は、分会長会議等への出席など積極的な活動を推進しました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

また、「労働環境の改善」においては、「明るく働きがいのある職場づくり」の観点から、労働条件をはじめとする諸課題の解決及び改善に向け労使協議を重ねてまいりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

はじめに

新型コロナウイルス感染症は私たちの社会に大きな変化をもたらしました。人流が大幅に減少したことや鉄道やバスなど公共交通の輸送量は急激に落ち込み、2020年度決算はJR7社合計で3兆円の減収、1兆円の赤字決算となりました。

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

また、「労働環境の改善」においては、「明るく働きがいのある職場づくり」の観点から、労働条件をはじめとする諸課題の解決及び改善に向け労使協議を重ねてまいりました。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

また、「労働環境の改善」においては、「明るく働きがいのある職場づくり」の観点から、労働条件をはじめとする諸課題の解決及び改善に向け労使協議を重ねてまいりました。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

はじめに

迎えた2021年度は、将来の経営自立に向けてJR四国グループが進むべき道筋となる「長期経営ビジョン2030」がスタートする重要な年です。

ル四国バスで働く私たちに
とつて、安全・安定・安心輸送の確立は、決して優先する最重要課題です。責任組合として、安全の確立に向け積極的

に議論し、安全意識の高揚を図るとともに、事故を引き起こさせない体制づくりを組織を挙げて取り組まします。あわせて、安全衛生委員会の充実を

図るなど、職場の安全管理の強化にも取り組まします。また、社会全体の行動変容によって、収束後に収入の確実な回復を見通すことが困難となつて

いますが、安全・安定・安心輸送を大前提に収入の確保に努めるとともに、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。また、社会全体の行動変容によって、収束後に収入の確実な回復を見通すことが困難となつて

いますが、安全・安定・安心輸送を大前提に収入の確保に努めるとともに、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。また、社会全体の行動変容によって、収束後に収入の確実な回復を見通すことが困難となつて

いますが、安全・安定・安心輸送を大前提に収入の確保に努めるとともに、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。また、社会全体の行動変容によって、収束後に収入の確実な回復を見通すことが困難となつて

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。一として

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

労働生活協賛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きています。しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながる

りかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」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、尊い命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、基本動作の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けて取り組むとともに、

「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させ、

その上で、人命を預かる基幹交通を担うJRに對する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・提言機能」をさらに強化する運動を展開します。

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。一として

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

労働生活協賛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きています。しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながる

りかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」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、尊い命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、基本動作の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けて取り組むとともに、

「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させ、

その上で、人命を預かる基幹交通を担うJRに對する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・提言機能」をさらに強化する運動を展開します。

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。一として

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

労働生活協賛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きています。しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながる

りかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」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、尊い命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、基本動作の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けて取り組むとともに、

「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させ、

その上で、人命を預かる基幹交通を担うJRに對する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・提言機能」をさらに強化する運動を展開します。

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

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。一として

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

労働生活協賛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きています。しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながる

りかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」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、尊い命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、基本動作の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けて取り組むとともに、

「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させ、

労働環境の改善

社会の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、事業を支えるべく働く私たちの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「生き生きと働ける職場づくり」に向けた労働環境の改善に組織の総力を挙げて取

り組みます。あわせて、将来のJR産業の発展に向け政策課題の解決にも

取り組まします。また、政策課題の解決には政治活動も極めて重要です。来

るべき衆議院議員選挙並びに参議院議員選挙にお

いては、推薦候補者の当選に向け積極的な運動を展開します。

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2021年度事業計画において、2031年度の経営自立に向け、持続可能な経営体制の構築を目指す。長期経営ビジョン2030及び中期経営計画2025のスタートとなる重要な年である。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、基本方針として「お客様に『安心して』『喜んで』『未永く』『ご利用いただく』」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。一として

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

労働生活協賛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きています。しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながる

りかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」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、尊い命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

労働条件改善の取り組みについて

1 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、業務対策委員会を開催し、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取り組みます。

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 長時間拘束勤務解消や夜勤のあり方など、働きやすい環境の整備

2 期末手当の取り組みについて

期末手当の要求については、取り巻く社会情勢や会社の経営状況、世間の相場の動向等を見極めながら要求します。なお、JR四国の夏季手当については、春闘時に同時要求します。

3 2022年春季生活闘争方針について

JR連合は、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を最優先とし、中期労働政策ビジョンに基づく賃金をはじめとした労働条件改善の取り組みを最優先に積み重ね、その歩みを止めはなりません。さらには、2022年春季生活闘争の基盤を整備して、足元の経営を支えていくための緊急政策課題の解決に労使の総力を挙げて取り組むことが求められるとして

います。JR四国労組も、基本方針としては連合及びJR連合方針を踏まえることを前提とし、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。

(1) 2022年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。

(2) 2022年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。

(3) 労働時間短縮及び賃金引き上げについては、契約更新時期(10月)に無期雇用者も含めて要求します。

(4) 労働時間短縮及び賃金引き上げについては、契約更新時期(10月)に無期雇用者も含めて要求します。

(5) 労働時間短縮及び賃金引き上げについては、契約更新時期(10月)に無期雇用者も含めて要求します。

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

具体的には、支部・分会を通じて職場諸問題を

集約し、業務対策委員会

で要員需給、職場環境、福利厚生等の問題点について精査し、経営協議会に付議するなど解決及び改善に向けて取り組みます。

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、安全衛生委員会等を活用し職場のある対策の充実を図るとともに、緊急的な課題については、支部を通じて本部への報告を徹底し課題解決に努めます。その上で「安全については妥協しない」との信念のもとチェック機能を強化する取り組みを展開します。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

5 効率化等会社施策の対応について

JR四国の2020年度決算(個別)では、経常利益は△83億円の会社赤字に陥り、最終利益も赤字となりました。また、2021年度の業績については、経常利益は△44億円を見込むなど、極めて厳しい経営状況が続くものと想定されています。

JR四国労組としても、引き続き厳しい経営環境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。

(1) 2022年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。

(2) 2022年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。

(3) 労働時間短縮及び賃金引き上げについては、契約更新時期(10月)に無期雇用者も含めて要求します。

(4) 労働時間短縮及び賃金引き上げについては、契約更新時期(10月)に無期雇用者も含めて要求します。

(5) 労働時間短縮及び賃金引き上げについては、契約更新時期(10月)に無期雇用者も含めて要求します。

6 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、2021年度の事業計画において「安全・安心輸送の確立」に向け、安全意識の徹底、お客様が安心してご利用いただける体制作りを

さらに強化してまいります。また、引き続き安全・安心輸送の推進に向けハード、ソフト両面から取り組み

ます。また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目毎に精査し取り組みの強化を図ります。

「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います。

現在、組織率は96%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が、慢心することなく、組織の約90%を占めるJR採用組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由で

民主的な労働運動」あるべき労使関係を継承していかねばなりません。これまで以上に各級機関との連携を密にし、コミュニケーションを充実させるとともに、あらゆる機会を通じて「労働組合の必要性」「JR連合ビジョン」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

また「一企業一組合」という目的達成のためには、私たちが主体性を持って運動を展開していかねばなりません。現在、JR四国労組運動はJR採用組合員を中心として実践していることから、結成理念や過去の運動を理解し次代に継承していくことが、組織の充実・強化につながります。

このような状況を踏まえ引き続き他労組の動向も見極めながら、自らの組織を強化するため以下の具体的な取り組みを行います。

(1) 組織対策委員会の活用

本部組織対策委員会を適時開催し、組織の充実・強化に向け情報共有及び意思統一を図るとともに、目的達成に向けた具体的な取り組みを検討します。

また、あらゆる機会を活用し情報収集・分析・検討を重ね、各級機関での合意形成を図ります。

(2) 拡大分会長会議(春闘討論集会)の開催

2月下旬から3月中旬を目処に各県協において開催し、2022春闘をはじめとする当面する取り組みについて意思統一を図ります。

(3) 職場対話行動の開催

本部・支部・分会が連携し、組織の要である管理者組合員に対して、労働組合の必要性や重要性など「JR連合ビジョン」の理解・浸透を図るとともに、各職場における問

題の取り組みを推進する。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。一として

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

労働生活協賛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きています。しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながる

りかねない事象は発生しており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」という信念を共有し

重点の把握。さらには当面する諸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会を開催し、情報共有を図るとともに諸課題解決に向け取り組まします。

(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・強化に向けて、準組合員（エキスパート社員及び契約社員）を含む対話集会及び学習会の開催など支援体制の強化を図ります。さらに、中途採用者を含む未加入者に対して、もきめ細やかな対応を行い、加入促進を図ることとします。

(6) 新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

新規採用者及び社員登用者の全員加入に取り組みるとともに、各支部主催による新規採用組合員の歓迎会を開催します。また、配属先となる支部・分会での不安解消に向けたフォローアップ体制を充実させることにも、自動車支部において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労働界に浸透する革マル派を一掃することによって分裂状況に終止符を打ち、JR連合への総結集を図ることにあります。

コロナ禍により多くの労働者が解雇・雇止めとなる中、集団的労使関係の重要性及び労働組合の必要性は確実に高まりを見せており、この間、JR東日本の一部で蔓延しつつあった「組合不要論」

を払拭する好機となつていいます。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・当該支部・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。

3 JR四国労組 退職者連絡会 について

JR四国労組退職者連絡会は、退職者の生活保障設計の充実と福祉事業活動推進を目的に、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）への窓口及び交通共済の業務委託団体として、その任にあつていいます。

青年女性会議の育成・強化の取り組みについて

青年女性会議には、JR四国労組運動の礎を継承していくため、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、従来のやり方に固執せず、ユニークな活動に向け、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。

具体的取り組みは以下のとおりです。
(1) 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、青年女性会議の強化に向けて「明るく・楽しく・元氣よく」ステップアップすることを目指します。

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。

(8) 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、学習会及びユニスマリーなどに積極的に参画し、全国の仲間との交流を通じて幅広い視野を持った、次代のJR四国労組を担う組合員を育成します。

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」を指すこととします。

部会活動の充実・強化の取り組みについて

部会活動の充実・強化は、業種別部会自身が自主性を持った機関連営をさらに強化し、経営協同会議等での議論を視野に職場諸問題ではなく専門的課題を働く側から具体的に提起して、いかに会社施策に反映させるかが重要であります。そのためにも、JR四国労組は、JR連合「第3次男女平等参画推進計画」に基づき、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ます。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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く環境整備に努めるとともに、JR連合が新たに策定する次期計画の議論に積極的に関わっていきまします。

1 政策課題の解決に向けて

JR四国は、経営安定基金や税制特例措置に加え、経営支援措置などに講じられるとともに、様々な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、人口減少・少子高齢化、自然災害及び感染症など外的要因の影響により、経営自立までの道は厳しいものとなっております。

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、女性が働き続けていく上での課題となつていいます。

2 調査活動の充実・強化に向けて

コロナ禍により社会活動や経済活動のあり方そのものが変容しようとしている中、私たちの働く環境も大きく変化することが想定されます。このような社会環境・労働環境に対応するため幅広く調査活動の充実・強化が求められています。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

持続可能な地域公共交通の実現に向けた取り組みについて

(2) 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「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。また、「四国における鉄道ネットワークのあり方に関する懇談会」は、県別（地域別）会議において利便性向上・利用促進策を議論していることから、その動向に注視するとともに、懇談会に参画する四国交通労働協との連携を強化してまいります。

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、四国への新幹線導入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で、各種会議や要請行動等の様々な機会を通じて四国への新幹線導入の必要性を訴えるとともに、「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」をはじめ関係各方面への積極的な働きかけを行います。

(3) 四国への新幹線導入に向けた取り組みについて

JR四国労組も、JR四国をはじめグループ会社が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。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

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、バス部門が抱える政策課題の解決に向けJR連合自動車連絡会との連携を強化し取り組みます。

(5) 交通重点政策の実現に向けた取り組みについて

JR連合はJRの責任と役割として、JR産業が抱える政策課題を発信するツールとして「交通重点政策2021」を策定しました。少子高齢化や人口減少が進む中でこれまで取り組んできた「チーム公共交通」の実現に向けた取り組みに加え、労働条件向上に資するワーク・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た均等待遇の実現や、労働条件向上に資するワーク・ライフ・バランスの確立を図る等、JR連合と連携して労働政策の課題にも取り組みます。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

1 教育活動の充実・強化の取り組みについて

教育活動は、JR四国労組運動をさらに発展・進め、より強固な組織づくりのために必要不可欠であり、コロナ禍によって私たちが取り組む

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

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、バス部門が抱える政策課題の解決に向けJR連合自動車連絡会との連携を強化し取り組みます。

(5) 交通重点政策の実現に向けた取り組みについて

JR連合はJRの責任と役割として、JR産業が抱える政策課題を発信するツールとして「交通重点政策2021」を策定しました。少子高齢化や人口減少が進む中でこれまで取り組んできた「チーム公共交通」の実現に向けた取り組みに加え、労働条件向上に資するワーク・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た均等待遇の実現や、労働条件向上に資するワーク・ライフ・バランスの確立を図る等、JR連合と連携して労働政策の課題にも取り組みます。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

2 調査活動の充実・強化に向けて

コロナ禍により社会活動や経済活動のあり方そのものが変容しようとしている中、私たちの働く環境も大きく変化することが想定されます。このような社会環境・労働環境に対応するため幅広く調査活動の充実・強化が求められています。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

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、バス部門が抱える政策課題の解決に向けJR連合自動車連絡会との連携を強化し取り組みます。

(5) 交通重点政策の実現に向けた取り組みについて

JR連合はJRの責任と役割として、JR産業が抱える政策課題を発信するツールとして「交通重点政策2021」を策定しました。少子高齢化や人口減少が進む中でこれまで取り組んできた「チーム公共交通」の実現に向けた取り組みに加え、労働条件向上に資するワーク・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た均等待遇の実現や、労働条件向上に資するワーク・ライフ・バランスの確立を図る等、JR連合と連携して労働政策の課題にも取り組みます。

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

1 教育活動の充実・強化の取り組みについて

教育活動は、JR四国労組運動をさらに発展・進め、より強固な組織づくりのために必要不可欠であり、コロナ禍によって私たちが取り組む

具体的取り組みは、次のとおりです。
(1) 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

環境が変容する今こそ見聞を広げる取り組みは重要です。次代を担う若手リーダーを育成・育成するとともに、各級機関のさらなるスキルアップを図るため、次の3つを重点テーマとして、魅力ある教育活動を展開します。

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四国労組運動の実践と継承

- 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」
- 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」
- 分会三役を対象とした「リーダーコース」
- 管理者組合員を対象とした「特設コース」(管理者セミナー)
- 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
- 支部・分会における教育活動に対する支援の充実・強化
- 新春セミナー等の開催
- JR連合をはじめとする各種セミナーへの参加
- (公財)富士社会教育センターが配信するWebセミナーの受講

2 広報活動について

広報活動は、組合員にJR四国労組運動を広く浸透させ、情報の共有化と組織の活性化を図るための重要な取り組みと位置づけられており、コロナ禍

によって運動が停滞することのないよう取り組みます。「JR四国労組新聞」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四国労組ニュース」や「自動車支部ニュース」もタイムリーで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。

- 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・分会掲示板の適切な管理・活用を要請します。
- JR四国労組新聞は、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。
- 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。
- 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労組ニュース」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。
- JR四国労組ホームページのスピーディーな更新に努め、積極的に情報発信を行います。
- JR連合新聞に記事を投稿するとともに、JR連合機関誌「こころ」の紙面づくりに参画します。
- 「ACCESS」(月刊「連合」)等の配布を行い情報の共有化を図ります。

ボランテ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位置づけや、労働

組合の社会的な役割に鑑み、ボランテア活動を重要な活動の一つに位置づけ、関係団体と連携した活動に取り組んでいます。JR四国労組も、感染症の状況を見極めながら可能な範囲でボランテア活動に取り組んでいくこととし、具体的には以下の活動に取り組んでいます。

- 青年女性会議が取り組んでいる「鉄道版交通安全教室」
- 組合員の誰もが気軽に参加できる「空き缶のプルタブ回収」
- 香川県三豊市栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採
- オイスカ四国支部が主催するボランテア活動

政治・共闘の取り組みについて

- 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」及び「JR連合国会議員懇談会」並びに「JR四国労組議員団」に「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。
- 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かなように大変重要であることから、私たちの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。

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。

第26回参議院議員選挙の取り組みについて
2022年7月に予定されている第26回参議院議員選挙では、勤労者・生活者本位の政治を実現するために、選挙区及び比例区において、連合・JR連合が推薦する候補者の必勝に向けた闘いを展開しなければなりません。

- 連合・交通労協
私たちは、今日まで連合四国ブロック・四国交通労協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、これらへの貢献と実績をさらに発展させ、友好産別との友情と連帯を深め、JR連合運動を地域に密着・浸透させる取り組みを行います。
- 具体的な取り組み
① 連合四国ブロックア 連合四国ブロックが提唱する会議、諸行動に積極的に参加します。
② JR連合四国地協
JR連合四国地協は、各県協からの推薦候補者を重点候補として選挙戦に臨み、比例区選挙については、JR連合からの支援要請に基づき、必勝に向けて運動を展開していくこととします。
- 【比例区 JR四国労組担当予定候補者】
川合 孝典氏
国民民主党
- JR四国労組議員団会議との連携強化について
JR四国労組議員団会議に加盟する議員は3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。

に積極的に参加します。イ 連合の提唱する平和運動、連合「愛のカーンパ」等の国民運動に取り組みます。

ウ 連合の提唱する政策実現に向けて積極的に取り組むこととします。

ア JR連合、JR四国労組の提起する「鉄道部会・バス部会」の政策実現に向けて四国運輸局要請行動等に積極的に参画します。

- 「四国再発育増収キャンペーン」の取り組みについて
感染症拡大の影響により非常に厳しい経営環境が想定される中、責任組合としてこの難局を乗り越え、グループ全体における組合員の雇用確保と労働条件の維持・改善を図るため、事態収束後は減収部分を早期に取り戻せるよう、「四国再発育増収キャンペーン」等により取り組むこととします。
- 「利用促進キャンペーン」の取り組みについて
感染症拡大の影響により非常に厳しい経営環境が想定される中、責任組合としてこの難局を乗り越え、グループ全体における組合員の雇用確保と労働条件の維持・改善を図るため、事態収束後は減収部分を早期に取り戻せるよう、「四国再発育増収キャンペーン」等により取り組むこととします。

1 全国交通共済への取り組みについて

交通共済は、JR産業における唯一の厚生労働省が認可する職域生協として、JRとそのグループ・関連企業で働く組合員・家族の福利厚生の一環を担う各種共済事業を運営しており、JR四国労組も加盟組合としてその運営に大きく関わっています。また、近年は大規模自然災害が毎年のように発生し、組合員や鉄道施設・設備が被災するケースが増加している事を念頭に置き、これまで以上に交通共済との連携を強化して共済事業の充実を図ることとします。

から健全経営の推進に取り組むなど、共済活動の充実を目指します。具体的には、

- 交通共済四国事業本部と連携し、「総合共済」への加入率アップ、各種共済の契約拡大に取り組むこととします。
- 新規採用者の「総合共済」「2セット共済(生命+交通災害)」の全員加入に取り組むこととします。
- 「JR四国労組退職者連絡会」と連携し、交通共済継続加入拡大に取り組むこととします。

- JR四国労組独自の共済の取り組みについて
乗務員共済運営委員会において運営状況の確認及び共済給付の改善・変更等の協議を行い、「乗務員共済」の加入促進と健全運営に努めます。
- JR連合及び関係各団体共済制度への取り組みについて
「JR私傷病共済」未加入者の加入促進に努めます。
「アイネクスト」の加入促進に努めます。
「こくみん共済coop」の加入促進に努めます。
「JR四国労組セット共済」の加入促進に努めます。
- 「長期家族サポート共済」の更新に向けた取り組みを行います。

4 労働金庫運動の取り組みについて

労働金庫は働く者の金融機関として発展を遂げてきました。会員組合員として住宅ローンを貸しめとする金利が優遇され、さらにライフステージに応じたマネープランの支援や、借り換えによる負担

の少ない返済の実現など、重要なパートナーとして積極的に活用する必要があります。引き続き、組合員の財産形成と生活支援を図るため、各種貯蓄の加入促進等、労働金庫運動に取り組むこととします。

- 「長期家族サポート共済」の更新に向けた取り組みを行います。
- 各種委員会について
4 各種委員会に定める規約・規則に定める委員会のほか、各種専門委員会を設置して、適宜開催します。

国内労働者との連携活動について

国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、今年度も連合・交通労協・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、必要により単組間交流をはじめ、地域社会活動等に取り組むこととします。

- 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。
- 執行委員会は原則として、月1回開催とし、具体的活動について意思統一を図ります。
- 本部委員会は来春2月に開催し、2022年春季生活闘争をはじめとする、当面する活動方針について決定します。
- 各種委員会について
4 各種委員会に定める規約・規則に定める委員会のほか、各種専門委員会を設置して、適宜開催します。