

2022 春季生活闘争に向け想いを一つに!!

含め、安全最優先の職場風土づくりを念頭に、会社とは協議していきたい。

高知支部（工務）
Q 毎年、工務系職場で待避不良が発生しているが、未だにハード対策がなされず、ソフト対策のみである。瀬戸大橋線にて遅れ情報を伝え忘れるというヒヤリハット事象が発生したことも踏まえ、早急にハード対策を行うよう会社に求められたい。

工務部会（土木）
Q 昨年12月7日に発生した列車の遅れ情報周知忘れについて、対策はされたが、風化するのではないよう教育していただきたい。また、列車接近時の補助手段として、引き続きハード対策を導入するよう要望する。

工務部会（機械）
Q 運転確認等、人の作業が乏しうな場合、ヒューマンエラーは発生するとの前提で、列車が接近した際の警報装置など命を守るハード対策が必要と考える。



工務部会（電気）

Q 昨年12月7日の緊急退避訓練上での非常な重大な事故であったと認識すること現場で定められたことを行っているが、今回のような事故が発生することを踏まえ、係員の安全確保のために、作業現場に列車が接近したことを知らせる装置等のハード対策をお願いする。

本社支部青女（工務）

Q 先般、瀬戸大橋線で遅延列車走行に伴う緊急退避が発生した。ヒヤリハットで済んだものの、作業員が命を落とす可能性もあった。ソフト対策に終始するのではなく、列車走行位置を把握できるような端末の配備など、ハード面での対策を早急に、より安全が担保される状態になるよう申し入れをお願いする。

A 昨年12月7日の運転知照に関する事項について、工務部会定期委員会でも取り上げ、会社にも申し入れた。指令と現場とのやり取りで必要な列車遅延を伝達できているが、人命に関わる重要な事故である認識している。今回の事故を受けて、会社として再発防止策を講じるなど、一定の対応を行っているが、

今後安全の確保に對しては妥協することなく、各支部・各分会、そして部会と連携して、工務現場において、工務現場における乗車防止対策は、これまでソフト対策を中心としたものとなっており、大会等でもハード対策を求める声をいただいている。会社にも当然申し入れられているが、会社からはハード対策に頼ることに對するリスク、つまり100%の効果が発揮できない、仮に99%の触車事故が起これば、1%の乗車事故が起これば、現在の検討状況では導入できないとの回答がある。JR他社でも様々なハード対策が講じられていて、補助的な役割という観点も検討した上で、導入も検討すべきと考えるが、議論は平行線となっている。支援策による工事量の増加も踏まえ、必要な対策の実施を引き続き求めていきたい。

愛媛支部（工務）
Q ダイア改正時、保守作業用ダイヤ図作成システムを使用し、保線課からCADデータが送られてくるが、現場での修正に多大な時間を要するため新システムの導入をお願いしたい。
A 現状としても種類が多く、間違いないか何度も読み合わせを行い作成されている。ダイヤ改正時には手間と労力がかかるため、数分の改正は止めていた。工務部会（保線）
Q 「作業区間ダイヤ」は、ダイヤ改正の都度保線区が多大な労力をかけて作業し、関係箇所には配布している。ダイヤ改正の必要性は理解するが、その都度作業が必要なものから、負担軽減のほか、ダイヤ改正の必要性について検討いただきたい。

ヤ改正の必要性は理解するが、その都度作業が必要なものから、負担軽減のほか、ダイヤ改正の必要性について検討いただきたい。

A 工務現場で使われている区間ダイヤについて、区間ダイヤについてのご意見について、必要と対応を求めている。現在、会社は省力化・省人化を推進しており、当該作業のシステム対応などはまさに省力化そのものと認識している。現在運輸部では輸送関連の新システム開発に向けて、JR北海道に出向させており、2025年の導入を目指すとのことである。その際にもこうした声を反映できるように働きかけていきたい。ダイヤ改正そのものを見直しという意見は、工務現場に限らず、経費面などからも事実であり、会社とも協議してきたところ。とはいえ、JR各社との調整や営業面での必要性などは、ご承知だと思っております。一定の理解は改めてお願いする。

香川支部（工務）

Q 長期経営ビジョンが策定されたが、保線部門における将来展望が不透明。システム化が不完全で効率化に結び付いておらず、技術継承についても進んでいない。組合としての現状認識及び会社の将来展望等についても情報があれば教えていただきたい。

A 今後の保線業務に考慮する上、要員需給を生産性の向上と省力化、省人化を実現する必要があるため、システム化を推進している。

ム化などを通じた効率的な作業環境を実現することが必要であるが、こうした取り組みは、まだ成熟していない。課題点等は、支部とも連携して取り組むが、現場としての取り組みもお願いしたい。加えて技術向上のため研修内容の充実、SKK、SDKへの出向をはじめ、めとる人事交流も含む技術継承など、工務職場の抱える課題解決に取り組んでいきたい。

香川支部（工務）
Q 本四備讃線でのみ使用されているような特殊な材料等について、模型や練習できるような施設を作っていたらいい。

A 本四備讃線の老朽取替工事には、これまで経験したことのない工事もあると聞いている。技術力習得のためにも、模型や練習施設を整備が有効。組合から、会社にも要望として伝えるが、現場からも提案し、議論してほしい。

香川支部（運転）
Q 2700系では停車中にドアが開くと、いったん故障が頻発している。会社として、車両・機器メーカーには、毅然とした態度で強く改善を求めてほしい。

A 2700系を含め、最近新たに導入した車両の不具合は組合としても重要な問題と捉えている。最近では、高徳線走行する2700系「うずしお」号から、補機駆動軸（エンジン）の回転を、送風機や発電機に伝わるもの、が脱落する事故が発生し、原因究明及び再発防止について会社へ申し入れたところである。会社としても、補機駆動軸の脱落事故や、発

生する不具合について、解消・解決、再発防止に向け各メーカーとともに鋭意取り組んでいくとのことである。

香川支部青女（運転）
Q 車内での殺傷事件等が発生していること鑑み、先般座席やカバンを用いた護身術講座が行われたが、女性でも扱いやすい防犯アイテムの設置などを検討いただきたい。

A 車内の防犯対策については、最近発生した事例をもとに経営協議会で協議したところである。直近では、「特別警戒」一腕章について、警視庁の計画では「車掌の管理者」のみの着用であったが、見える警備をするためには、車掌に加えて一駅係員全員が着用すべきところから提案したところ。早急に実施に当たって、ご意見いただいたような女性乗務員の目線でも必要な対策等が求められるので、会社とも協議し、早急に対応したい。

徳島支部（運転）
Q 停止位置不良時の取り扱いについて、現行の取り扱いは乗務員が遅れを発生させないよう慌ててしまいがち。事故に繋がる危険性がある。適切なリカバリーを行うために、報告に要する遅延時間は事故扱いとは切り離すようお願いする。

A 停止位置不良時の取り扱いについて、昨年の6月の安全事故防止の経営協議会で、列車の遅延ではなく、安全に

処置ができたか否かを判断基準とすべきと提起したところである。停止位置不良の取扱いを含め、安全に関し安全推進室とも意見交換を行っている。意見交換では、組合員の声を伝えるとともに、さらなる安全性の向上に向けて組合からも提案している。また、かねてからご意見をいただいていた停止位置目標の統一化について、機会がある度に会社へ問題提起をしている。現状は、新たに信用降車ワマン運転を導入する線区や、予線での整備を行っていただくと、この一、目標の簡素化など、対応をするよう引き続き求める。

愛媛支部（運転）
Q 後部開放ワマン運転について、取り扱いは方について乗務員に周知されているが、不安が解消されるようお願いします。

A 後部開放ワマン運転に関する会社と協賛内容は、JR四国労働組合大会などでも説明、分周知に努め、当該現場や運転部会などからは意見集約を行ったところ。取扱いについてでは、ダイヤ改正にあわせては、業研などの場で周知されるところである。

高知支部（運転）
Q 土讃線では今年度も空転・滑走が多発している。沿線樹木の伐採なども行われているが、動物との接触防止とあわせて、対策の実施を引き続き会社に求めたい。

Q 空転滑走対策について、木の伐採が行われているが、減少している

が、空転・滑走のリスクは高く、運転士への心理的負担が大きい。引き続き効果の高い対策の追求、実施等の申し入れをお願いする。

A 空転・滑走の防止に向けて、機会を捉えて会社に訴えているが、本格的な改善には至っていない。会社でも何もない、対象区間の樹木の伐採や、滑走が発生する区間の中継信号機やATS地上子を増設するなどの対策を講じている状況であり、対向列車のブレーキ時期を早める、知らせるような仕組みや、鉄道総研とともに研究も進めている。また、駅構内における滑走の原因である黒色皮膜が発生している土佐岩原駅では、毎年秋に計画的にレール研磨を実施しているとのことである。

高知支部（運転）
Q 業務中における自動車事故が頻発している。業務用自動車には安全装備を付けるよう求められたい。

A 工務現場の公用車では、2018年度頃からは、予防安全補助システムの導入とともに、車両更新時には、衝突回避や衝突時の被害軽減、車線逸脱時の警報などのセーフティサポート装備が標準装備となつていくとのこと。安全確保の観点から、工務現場に限らず公用車への安全装備を求めたい。

香川支部（運転）
Q 2022年3月のダイヤ改正では、列車の本数の削減が9本、内、土休4本、部分の削減が9本となつていて、コロナ禍の影響も

あるとは思いますが、鉄道離れに繋がることを危惧する。収入増加に対する考えを伺いたい。

A 足元の対応として、コロナ禍における需要減少には減車・減便の対応が余儀なくされているところ。加えて、テレワークやオンライン会議の定着などでビジネス需要が長期的に低迷することが懸念されている。これはJR四国のみならず、全国の鉄道、そしてバスなどの公共交通全体が抱える課題となっており、JR連合が中心となつて取り組む政策活動などでも積極的に取り組んでいきたい。これはJR四国においても、この減収を食い止める、補つていく取り組みが必要であること、会社とも協議している。会社と協賛している関係会社や、関係機関等についても、引き続き協議していきたい。また、近隣の伊予灘では、二列車の維持・充実、アフターD.C.瀬戸芸を活用した旅行需要の拡大による収入の確保を図るようであり、時刻ダイヤを導入し、わかりやすく利用しやすいダイヤとするなど、交通とバスなどの二次交通との連携を図ることを目指している。このように、会社への考えである。

中野執行委員

香川支部青女（運転）
Q IC入出場機未設置駅にICカードを利用してお客様が旅行するケースが増加している。ワンマン列車では、特に入場取消証明書の発行に時間がかかっている。証明書の発行が多い駅から順にIC入出場機の設置もしくはワンマン列車に車補機のような証明書をすぐに発行できる機械を置いていただきたい。

A 現場で苦慮していることは現実だと考えているので、証明書の発行実績など、実態を会社に問い合わせていただければ、必要と対応を求めている。

愛媛支部（運転）
Q 導入されたアシストマルスでは時間がかかり、お客様が切符を買わずに乗車する事例が増えると思料。トラパルになった際の対応マニュアル等があれば周知されたい。

Q 会社からの説明によれば、オペレーターが1人のお客様に対応する時間は、平均約5分要するとのこと。オペレーター増員による対策強化をお願いしたい。

高知支部（運転）
Q 快でいき回数券の有効期間を3ヶ月もし

A. 通勤面での課題については、特急特認の要件緩和を含め、会社とも協議してきた。商品のも有効期間については制度面から見直すことになるが、営業面で考えれば、収入への影響が優先されるだろう。一方で社員向け商品のような形となれば、検討も違ってくるので、意見を踏まえて会社にも確認しておく。

愛媛支部（運輸）

愛媛支部青女（運転）
Q. 効率化施策により、土休日に営業しない中間駅が増え、繁忙期には集札業務等で乗務員の負担が増えていて、臨機応変な対応をお願いしたい。

A. J・R四国の経営状況に鑑み、効率化の必要性は認識されていると思うが、安全・雇用の確保を第一義に、いかにして生産性を上げ、少しでも儲けを生み出し、労働条件の改善につなげていくことがJ・R四国労組としての考えである。一方で、駅の業務体制の見直しでさまざまな影響を受けていることは各所からも伺っている。とりわけ、繁忙期における

香川支部(営業)

Q. 岡山からの下り3
177Mが減便となる
が、利用状況に鑑み、
上り3102Mも減便
し、始発の時間を繰
り上げていただきたい。
また、窓口の利用状
況を勘案し、営業開
始時

愛媛支部（運転）
Q. 車掌科廃止で宇和島運転区所属の車掌は転属となり、希望していないが転動にモチベーションが低下している。会社の存続のために仕方のないことと片づけていたが、どのようにしたい。駅やワープにおいて、会社施策で転勤や退職を余儀なくされている組合

A・今回の業務体制の見直しによる異動は、これまでの「運用班」とや「駐在」の統廃合と同様で、制度運用上通常的人事異動と同じと考えている。

しまんトロッコ車の車掌業務については、2021年11月10日発行のJR四国労組ニュースにもあるように、車掌として業務を行う運

A. 予土線の利用促進については、観光列車やこれを活用したイベント等により鉄道離れが起らないよう、会社も積極的に取り組んできた認識している。土讃線との接続等を含む、ダイヤに関する課題については、会社とも機会を捉えて協議をしておりご利用状況を見ながらバスとの連

A. 駅の管理業務は、鉄道運営において不可欠であるとの会社の認識であり、今後も業務は継続する見込みと聞いている。業務委託については、現在高松管駅管内でのみ行っているが、他の管理駅管内への拡大の可否については、検討をしている段階とのことである。

A. ハワフル活動については、過去には年2回の発表や、完了報告の提出が組合員の負担になっていたところ、年間に訴えたいところ、年間の完了件数が1件になった経緯がある。会社としては、コミュニケーションツールの必要性を認識しつつも、系統によって要員の減少により活動困難なケースが発生して

【業務課題】
徳島支部（営業）
Q. 一般職が当務業務を行う駅について、現状どのくらいの駅が行っているのか、トラブル

徳島支部（営業）
Q. 一般職が当務業務を行う駅について、現状どのくらいの駅が行っているのか、トラブルなど発生していないか教えていただきたい。

Q、一般社員が当務業務を行う箇所がある。当務業務を担うこと自体に問題はないと考えるが、責任感、精神的負担などは大きい。管理者資格を持った一般社員または主任以上を選任するなど、明確な線引きが必要であると考える。

題点を認識するのでもあればそれを集約してもいいかもしれないし、そのためのアンケート調査の必要性を職場からも要請していただきたい。当務担当の選任に当たっては、業務に精通している者を選定している者と聞いてみる。組合からは適切な要員配置とともに、昇格の抑制をすることなく、早期

隣の文庫や、現在の
 問題点や改善点、実
 施してある線区にお
 て既に明らかになっ
 ている点を教えてい
 きたい。

徳島支部青女（運転）
 Q. ワンマン列車や信
 用降車型ワンマン運
 の本数が増加すれば、
 お客様から運転士に両
 替を求められることが
 あると予想される。万
 一に備えて自前で準備

車型のワンマン運転を取り止めるのとことである。現在他線区での問題点として、運賃は脱があるが、適正な運賃が收受できる環境づくりを組合からも問題提起しており、会社も問題意識を持って取り組んでいる。ワンマン列車の増加に伴う両替の対応については、旅客より申し出があれば概

また、最近では車載器の不具合が多発し、輸送・指令業務だけでなく、電気係員の検査業務にも影響をしている。車載器の軽量化をし、取り扱いやすいように改善を求められた。

営業部会
Q. マルスでの現金券自動払戻運用について、四大駅のような出札と改札が独立している箇所での運用は困難であると考えするため、従来のPOSによる払戻機能を残してほしい。

A. POSを廃止し、マルスに置き換えるということは把握していない。

A. 車掌に限らず、各職場における教育について、経験が浅い者や社歴の短い者が担当する場合は職場全体として注意を払う必要がある。とりわけ、車掌の教導担当については、近年の採用数の増加と

高知支部（工務）
Q 保線区・電気区須崎駐在のトイレ水洗化が来年度実施されると聞く。合わせて須崎駐在の耐震化、高台等への移転も検討されたい。

A 須崎駐在のトイレについては、かねてから職場諸問題とて挙げており、組合と

【BlackBox】
本社支部
Q：長期経営ビジョン
にて「Good Change
alliance」を掲
げている通り、従来の
やり方や組織風土に捉
われず、業務を見直し、
生産性を高めていく取
組みを進めているとこ

本社支部

とから、運転士の負担が増す事は明白である。ワンマン手当の増額をお願いする。

運転部会

Q. 2004年に乗務員手当が見直された当時よりワンマン列車の本数は増えている。運転取扱の種類も増加し複雑化している。安全・安定運転に高いモチベーションを持ち乗務員ができるよう、乗務員手当を増額、特にワンマン手当は2004年以前の手当水準(単価)に戻していただきたい。

A. 信用降車型ワンマン運転の拡大については、費用対効果等を勘案しながら検討している。また、次期ダイヤ改正で、徳島地区に導入される。乗務員手当については、ワンマン列車の運行本数の増加に加え、手当が見直された2004年にはなかった「信用降車型ワンマン運転」や「ICカードの取り扱い」、無人駅の増加による乗務員への負担が大きくなっていることも踏まえ、改善を求めたい。教導手当の改善などについても引き続き今春闘の制度改善で求めていく。

徳島支部(営業)
Q. 当務業務を行うにあたり、一般社員でも問題はないとの考えが以前示されたが、2030代の若い社員が担当しており、目に見えない精神的負担や責任を感じている部分がある。モチベーション向上のため、手当を新設された。

A. 当務業務の一般社員化については先に述べた通り。助成が行う管理・指導・育成業務を担うわけではなく、かつ異常時や大きなトラブルが発生した際の

フオーロー体制を構築するため、夜間にも他の助役が対応可能な駅で優先的に実施している。現に当務助役が当該勤務に当り、その間は当該の支払いはなく、あくまで管理・指導・育成業務などを含む、職業に対する職務手当と責任を支払われている。その他手当に関しては業務の特殊性や職責に応じて支払われている。そのため、過去から契約社員を含めて一般社員が当務業務に就いた際も特段の手当はない。大会などでもご意見いただいたとおり、アンケート調査といった意見もあわせていただいているので、その実情を踏まえて、必要と判断すれば業務対策委員会などで検討したい。

徳島支部(運転)
Q. 列車と衝突した害獣(動物)処理を行う際は危険や衛生上の問題が生じる。こうした業務に従事した場合の特設業務として、手当の新設を要する。

A. 列車と衝突した動物の処理を行った際の接触の場合の取扱いや感染症のリスク等も考慮し、手当等の必要性については議論したい。一方で、獣害対策として、自治体や猟友会との連携した取り組みも会社にとっており、一定の進展を期待したい。

高知支部青女(工務)
Q. 工務系統において、手当の支給範囲・内容が限られている。内容の新設・増額(災害、特殊勤務)をお願いしたい。

A. 工務職場の手当について、これまでも改善を求めてきており、夜間特殊業務手当や交代制等勤務手当の増額

をすることができた。今春闘では、これまでの線閉や保守用車使用などの工事監督者への手当の新設に加えて、連続する夜間作業に従事する組合員に対して交代制等勤務手当の増額を求めている。本来なら休むような時間帯に働く組合員に対する負担を少しでも軽減したい。

高知支部青女(運転)
Q. 現在の教導手当では業務量と見合っていない。教導手当の見直し、増額をお願いしたい。

A. 現状では運転する車種も増え、多様な運転方式となり、教導となった運転士・車掌の指導内容は多岐にわたることから、今春闘でも引き続き教導手当の増額を求めている。

本社支部(運転)
Q. 異動等に伴い大幅に給与水準が変わることは、生活設計上大きな課題。指令員や本社勤務について、手当化も含めて、是正いただきたい。

運動部会
Q. 内勤に入った乗務員は手当が無くなるため、内勤を目指す社員のモチベーション維持・向上の妨げになっている。職務手当の増額を要求したい。

A. 職種の違いによる賃金の実態は、これまでも大きな課題であるとの認識に立ち、基本給・手当の増額による底上げを求めているところである。この中で本社・内勤者といったステップアップが結果として賃金面で結果リットつながれば、組合員のモチベーションにも関わりかねない状況だと考えており、賃

金全体として捉えるべきかも踏まえつつ、対応については今後検討してまいりたい。なお、担当としては、人事賃金制度の見直しといった中長期的な視点に立つた議論が適切かと考える。

【制度】

香川支部
Q. 現在55歳から60歳まで基本給支給率が81%とされているが、見直しをする考えはないのか。新しく立ち上げた「生き生きワーク」検討PTなど、定年延長の議論も進んでいると思うが、65歳まで定年延長の議論の中で、基本給支給率と組合員のモチベーションが大きく下がる通減制度のある「人事賃金制度」を見直さないのか。

高知支部青女
Q. この数年新規採用者数が増加したから、等級試験に合格できず、在級年数が号俸カットとなり、試験だけでなく仕事そのものにやる気を見いだせなくなる組合員もいる。等級試験の合格者数の増加や、号俸カット等の人事賃金制度の見直しを検討された。

A. 現行の人事賃金制度については、2008年から10回の交渉を重ねて、妥結に至ったものである。この制度の趣旨は「社員の向上心を喚起し、キャリア形成を促進できる人事・賃金制度の構築が必要」

とされており、定期昇給よりも昇格による昇給に比重を置き、社員との頑張りを促すところとであった。つまり、日々の業務に励み、試験に合格すれば、旧制度よりも高い給料が実現できるということである。その上で、本制度の検証について、交渉とは別に会社と協議を行った。主として、新制度移行から10年以上経過している採用者数も増加傾向にある中、昇給・昇格者数など当初の想定と乖離はないかと、採用区分による不公平感や発生している不平等を踏まえて、大部分の社員が当初の想定(昇格及び生涯賃金モデル)を上回っており、採用者数が増えていると昇格者の説明を受けた。組合

は、現行の人事賃金制度が長期安定雇用を前提とした年功的な要素も踏襲しながら推移していることを確認した。今後も、賃金を含め様々な協議の中において、議論を継続していくが、制度の見直しにむけては課題を整理しておく必要があり、いただいた意見は参考とした。

石川 執行委員

の考え方に関わるものであることから、過去の交渉経緯も踏まえつつ、慎重に議論したい。駐車場については、実態として職場で個人負担のような形で対応しているところもあると承知しているが、通勤手当を含めた組合員間の不公平感にもつながりかねないことと認識するため、現状では借り入れまでは難しい。

本社支部
Q. 本社では始終業時間の変更が可能となっており、子育て世代組合員等を中心に活用が見られている。さらなる働き方の拡充として、以前からも要望する「フレックスタイム制度」の導入や在宅勤務の制度化に向けた交渉を引き続きお願いする。

A. 会社の掲げる「生き生きと働ける職場づくり」の観点からも、社会的な情勢からも必要と考える。総合労働協約改訂交渉時から要求項目に追加しており、引き続き求めていく。

本社支部
Q. 半休取得については、現行、始終業時間や昼休みの時刻がフロア毎に異なることから、適用時間帯が煩雑化している。年休そのものの取得促進を進めるためにも、時間休の制度を導入していただき、より年休が取得しやすい環境を実現したい。

高知支部青女
Q. 年次有給休暇を時給で取得できるという点、整備をお願いしたい。

A. 通勤に自家用車が必要という組合員がいることは認識している。一方、通勤手当の公共交通機関利用が前提という考え方が乖離が大きいのが実情である。通勤手当そのもの

の考え方に関わるものであることから、過去の交渉経緯も踏まえつつ、慎重に議論したい。駐車場については、実態として職場で個人負担のような形で対応しているところもあると承知しているが、通勤手当を含めた組合員間の不公平感にもつながりかねないことと認識するため、現状では借り入れまでは難しい。

今春闘でも引き続き求めていく。

本社支部
Q. ワークライフバランスの観点から通勤時間の短縮化も重要な取り組みである。特急通勤特認制度の要件緩和(特に50キロ程度から)をお願いする。

A. ダイヤ改正などによって、列車本数が減少する中、組合員の通勤事情にも影響を及ぼしていることと認識する。こうした中で特急通勤の緩和を求めることにより、「生き生きと働ける職場づくり」が進むことかと考えるので、引き続き求めていく。

香川支部(運転)
Q. 現在乗務員や構内で働く多くの組合員は代替要員が用意できず、年休消化が出来ていない。要員の確保を求めるとどの職場も逼迫しており、なかなか改善はされないことから、保存休暇累積限度日数を2002年4月25日(2002年4月1日より30日)を撤廃してはどうか。他社では「積休バンク制度」なる制度も実施されている。見直しを図ることとは、働き方改革の一環にも、年休が消化できない組合員のモチベーションアップを図る意図と考える。

本社支部
Q. 半休取得については、現行、始終業時間や昼休みの時刻がフロア毎に異なることから、適用時間帯が煩雑化している。年休そのものの取得促進を進めるためにも、時間休の制度を導入していただき、より年休が取得しやすい環境を実現したい。

高知支部青女
Q. 年次有給休暇を時給で取得できるという点、整備をお願いしたい。

A. 通勤に自家用車が必要という組合員がいることは認識している。一方、通勤手当の公共交通機関利用が前提という考え方が乖離が大きいのが実情である。通勤手当そのもの

制度では、保存休暇の使用範囲が限られており、使い切れないのが現実である。

本社支部青女
Q. 保存休暇の用途が拡大され、喜ばしいことだが、若手組合員はそもそも保存休暇を持つていない。4月からは採用時サポート休暇の運用が開始されるが、引き続き既存の休暇制度における適用範囲の拡大や新たな休暇制度の設立、年休付与日数の増加等検討するよう申し入れをお願いする。

A. 保存休暇の累積日数は昨年の労働協約改定交渉により、本年4月より30日まで拡大される。また、使用事由についても少しずつ増えていく。また、愛媛・高知地区でも専用の行路を作っていくのか、また運転士のみならず車掌の行路も作っていく考えがあるのかを教えていただきたい。

愛媛支部青女(営業)
Q. 仕事と育児を両立できるよう、駅など立現場で、半休・時間休が取得できるよう取り組みをお願いする。

徳島支部青女(営業)
Q. 徳島駅には現在多くの若手女性組合員が勤務しているが、育児の勤務体系では、育児休業から復職し仕事を続けることに不安があるとの声を聞く。女性が働きやすい環境を作るため、駅勤務者においても、育児短時間勤務制度の適用をお願いする。

香川支部(運転)
Q. 乗務員の労働時間を7時間35分としているのはJR四国だけである。労働時間短縮又は年間休日(107日)の増加をお願いする。

A. JR四国の年間休日の中で最も低く、年間総労働時間は最も長い。これまで最も長く休日を求めているが、引き続き時短・休日増を求めている。とりわけ、省力化・省人化を掲げて、会社も積極的に取り組んでいるところであり、労働組合の立場からも働き方、組合の基本的な見直しを求めたい。

香川支部青女
Q. 職場に復帰した社員が産休前と同じような勤務をしており、子育てで十分な時間が取れないことが退職する要因の一つとなっている。産休前の社員が職場に復帰した社員が働きやすいよう短時間勤務や職域の拡大、半休制度の新設をお願いする。

愛媛支部青女(運転)
Q. 高松運転所では育児をしながら運転士を続けられるよう専用の行路が設けられた。近年では香川地区以外、愛媛地区や高知地区でも女性運転士・車掌が増えつつある。今後、愛媛・高知地区でも専用の行路を作っていくのか、また運転士のみならず車掌の行路も作っていく考えがあるのかを教えていただきたい。

愛媛支部青女(営業)
Q. 仕事と育児を両立できるよう、駅など立現場で、半休・時間休が取得できるよう取り組みをお願いする。

徳島支部青女(営業)
Q. 徳島駅には現在多くの若手女性組合員が勤務しているが、育児の勤務体系では、育児休業から復職し仕事を続けることに不安があるとの声を聞く。女性が働きやすい環境を作るため、駅勤務者においても、育児短時間勤務制度の適用をお願いする。

香川支部(運転)
Q. 乗務員の労働時間を7時間35分としているのはJR四国だけである。労働時間短縮又は年間休日(107日)の増加をお願いする。

A. JR四国の年間休日の中で最も低く、年間総労働時間は最も長い。これまで最も長く休日を求めているが、引き続き時短・休日増を求めている。とりわけ、省力化・省人化を掲げて、会社も積極的に取り組んでいるところであり、労働組合の立場からも働き方、組合の基本的な見直しを求めたい。

A. 出産・育児への制度については粘り強く

現を果たしていきたい。

香川支部青女
Q. 職場に復帰した社員が産休前と同じような勤務をしており、子育てで十分な時間が取れないことが退職する要因の一つとなっている。産休前の社員が職場に復帰した社員が働きやすいよう短時間勤務や職域の拡大、半休制度の新設をお願いする。

愛媛支部青女(運転)
Q. 高松運転所では育児をしながら運転士を続けられるよう専用の行路が設けられた。近年では香川地区以外、愛媛地区や高知地区でも女性運転士・車掌が増えつつある。今後、愛媛・高知地区でも専用の行路を作っていくのか、また運転士のみならず車掌の行路も作っていく考えがあるのかを教えていただきたい。

愛媛支部青女(営業)
Q. 仕事と育児を両立できるよう、駅など立現場で、半休・時間休が取得できるよう取り組みをお願いする。

徳島支部青女(営業)
Q. 徳島駅には現在多くの若手女性組合員が勤務しているが、育児の勤務体系では、育児休業から復職し仕事を続けることに不安があるとの声を聞く。女性が働きやすい環境を作るため、駅勤務者においても、育児短時間勤務制度の適用をお願いする。

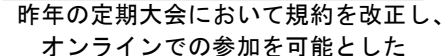
香川支部(運転)
Q. 乗務員の労働時間を7時間35分としているのはJR四国だけである。労働時間短縮又は年間休日(107日)の増加をお願いする。

A. JR四国の年間休日の中で最も低く、年間総労働時間は最も長い。これまで最も長く休日を求めているが、引き続き時短・休日増を求めている。とりわけ、省力化・省人化を掲げて、会社も積極的に取り組んでいるところであり、労働組合の立場からも働き方、組合の基本的な見直しを求めたい。

香川支部
Q・エキスパート組合
員について、昭和36年
4月2日生以降の方か

Q・組合役員になると
県外への移動が増え、
購入券使用が増える。
単身赴任者と同じよう
に組合役員の購入券の
増付と制度の制定をお
願いたい。

含め、ぜひ問題点をあげていただき、りよい方向性に進めいけるよう会社とも議していききたい。



の負担が軽減されるよう配慮をお願いする。

容については、会社も真摯に受け止めており、さまざまな検討に活かされていると伺っている。働きやすさや効率的な勤務、拘束時間の縮減にむけて参考にしながら、協議していき

Q ワイシャツの着用に
について、購入した後
に指摘を受けることで
本人の経済的負担とな
る場合がある。ワイシャ
ツについても「制服」
として会社から貸与を
お願いしたい。

につながったと認識する。今回の調査結果のみをもつて、結論を出すというのではないかと考えており、引き続き会社とは協議していきたい。

スがあり、子育て世代で子供を預けられない社員は年休で対応するしかない。子育て世代は子供の体調不良等で年休を使うことが多く、年休が足りなくなるケースが想定されるため、救済制度を設けた。

場合もある。各県で実施をお願いしたい。また、前回のように宮松での接種となる場合は、代用書を支給してほしい。

A. 組合費については、基本給を基に各人の組合費を算定させていた

矢野青年女性会議議長
による委員会宣言案
の提起

大谷執行委員長に合わせて各会場で団結ガンバリ！



香川会場



愛媛会場



徳島会場



高知会場

JR連合第34回中央委員会

JR連合は2月1日（火）、京都府京都市「ホテルグランヴィア京都」において、第34回中央委員会をWebで開会した。冒頭挨拶に立った大谷執行委員長は、災害が既に2年に及ぶ新型コロナウイルス感染症も、「ワクチンの3回目接種や治療薬の普及により、間違った収束に向かうと確信している」と述べ、サービス連合・航空連合との共同で高めた発信力により、就業調整助成金の活用、特例延長や産業雇用安

定の助成金の適用拡大などの成果を振り返るとともに、さらには取り組みを強化するとして、例延長などの緊急対策の継続に加え、対策の継続に「安心して暮らせる環境整備」を要望を反映した新たなGoToトラベルの再開、息の長い需要回復の底支えなど、社会の変化を見据えたJR連合への支援を求めると決意を語った。そして、「安全の確立」「2022年春季生活闘争」の充実、強化、「組織政策」「政治活動」について問題提起。特に2022年春季生活闘争については、「離職が増加する中で、組合員と家族に安心感を取り戻すための重要な機会であり、JR連合の持続的成長のために、あ



日本鉄道労働組合連合会

特別中央委員が活発な発言を行った。JR四国労組からは、中村中央委員（本部書記長）が代表して発言し、「安全・安定・安心輸送の確立」「政策課題の解決」「2022年春季生活闘争への取り組み」について方針を補強する発言を行った。その後、執行部長による総括答弁を経て全ての議案が満場一致で採択され、最後に大谷会長による閉会式を締めくくった。



Webで参加した
山本中央委員と三宅特別中央委員

本定期委員会では、4県の会場をオンラインでつなぐという、初の試みを行った。各会場の手配・準備などに奔走していただいた各県執行部の方々は、本委員会、特別本部委員、会場係の皆様には、直前の変更にもかかわらず、ご対応いただいたことに感謝申し上げる。

約され、思うような取り組みができずに、労使協議においても、生活向上が遅れとして、生きた状況にある。質疑も含め日々叱咤激励をいただき、組合員の皆様の負託に応えるべく、決意をさらに強くすることができた。

考える。JR連合が中心となり、国・政府に訴えていた。JR労使が一体となつて一層強力に取り組まなければならぬ課題。特に、働く者の立場からは、誇りをもち、安心して働き続けられる環境を実現しなければ、JRが地域を支えるという役割を果たせぬという意識を共有したい。

この「作業」、一つひとつの「確認」の積み重ねでしかあり得ない。プロフェッショナルとしての責任と自覚をもとに、共に取り組んで参りたい。

コロナ禍であろうと妥協なく求めていく。ただ、会社の経営状態は、支援策が実施されたとはいえ2年間にわたるダメージは非常に重たいものと言え

年の定期大会で「この支援を生かすものにしたい」と組合員の皆さんと力をあわせていきたい」と申し上げた。組合員は、多く意見が寄せられた。離職問題をも打開し、明るい未来を展望できるような、会社にもビジョンの各種施策に対して働く者の立場から積極的に取り組む、そこで生み出されたい。

おいて、コロナ禍に「人への投資」を求めている。JR四国グループとしても活用している「雇用調整助成金の特例措置」の財源確保等、喫緊の課題にも取り組む必要がある。引き続き、関係する議員や連合、関係労働組合と連携を深め、取り組みを推進する。今夏には第26回参議院議員選挙も控えているが、比例候補予定者U・A・ゼンセンは、川合典一氏をはじめとする推薦候補者の必勝を実現すべく、組織を挙げた取り組みを要請する。

引き続き全員参加の引合活動に向け、諸課題解決に向けて取り組みを展開する。

「安全・安定・安心輸送の確立」「政策課題の解決」「2022年春季生活闘争への取り組み」について方針を補強する発言を行った。その後、執行部長による総括答弁を経て全ての議案が満場一致で採択され、最後に大谷会長による閉会式を締めくくった。

中村書記長総括答弁（要旨）



て盾大算し間とでめ維持社会の間に性て企業とあるの保採と民必要

の「仕事」、一つひと

らなければならぬ

なればならぬ

なればならぬ

なればならぬ

なればならぬ

なればならぬ

なればならぬ