





甲乙を統合、時給30円引き上げ  
・再雇用契約社員（構内運転係）の甲・乙を統合し、最低保証額を170,000円に改善。  
・再雇用契約社員（構内運転係・デスク・営業係・清掃係）の時給を880円に改善。  
※ 上記のほか、定年退職者の契約基本賃金の制度整備（老齢厚生年金の受給開始年齢が61歳の女性については改善）。

#### (4) 2022年度年末賞与の取り組みについて

2022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・議論し、組合員については基本給額の1.2カ月分、準組合員については組合員基準に沿って要求し、昨年11月2日より団体交渉に入りました。

組合は「会社は深刻な危機の渦中にあり、収入が回復してきたものの、4期ぶりの黒字決算を目指す事業計画の達成には厳しい状況にあると承知しているが、組合員は家族や家計に影響が及ぼすことも、公共交通機関の担い手としての矜持を持ち、安全・安心輸送を第一義に業務に励んできた。累積した家計へのダメージに加え、物価上昇が生活を苦しめている。生活給として重要な年末賞与の確保が組合員とその家族の暮らしを守るためには必要不可欠である。会社を信じ、会社のために尽力してきた組合員に報い、思いに応え、会社のさらなる発展につなげるべく、誠意ある回答を求めます。」  
会社側より「上期の営業概況については4月か

ら回復基調が続いたとはいえ、第7波といわれる感染拡大によって伸び悩み、2019年度比で5割弱という大変厳しい実情である。さらに、燃料単価が1.5倍に膨らみ、資金繰りもまだまだ改善しておらず、借入生活目下で何とか踏み止まっている状況が続いている。下期に向けても、これ以上収支を悪化させることがないよう、収入確保、経費削減に取り組んでいきたいが、年末賞与としての支給に対しては、慎重に検討せざるを得ない」との考え方が示されました。

#### 1 「企業一組合」への充実・強化の取り組みについて

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

11月24日の団体交渉において、会社より年末賞与として「支給率・基本給額の0.95カ月分、支給日・2022年12月7日（水）以降準備できた」と、準組合員（定年再雇用契約社員及び契約社員）についても社員に準じた回答が示されました。これを機会に、組合は持ち帰り業務対策委員会を開き、「会社を取り巻く状況は未だコロナ禍による影響下にあり、累積した赤字と資金減に加え、収入水準が計画を下回ったまま推移していること」と、これまでの「安全・安心輸送」の継続とともに、今後の取り組みには労使一体で臨んでいかなければならないこと」を「事業計画に掲げた4年ぶりの黒字決算を目指す中、前年の年末賞与や夏季賞与の支給水準を超える『賞与』が支払われることにより組合員のモチベーションの維持・高揚につながる」と等々を議論し、会社としての精一杯の回答であると判断し妥結しました。

ける職場づくり」の観点から、安全・事故防止、ダイア改正等の職場諸問題解決に向け、大会・各種集會等で出された問題点について業務委員会等で議論し、団体交渉等あらゆる場を通じて解決を図ってまいりました。

#### 2 民主化闘争への取り組みについて

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

また、組織拡大の取り組みとあわせて、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、組織拡大の取り組みとあわせて、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を集約・整理し、平和に関する発言（政権批判）や地域公共交通（ローカル鉄道維持）の主張、最近ではJR貨物の物流路線の政策提言（函館線・並行在来線問題）等、世論に訴える活動を展開しています。また、JR東労組は引き続き、会社と対立的な姿勢を見せ、人事異動のあり方等に強い反発を見せるとともに、社友会批判も強めています。JR東労組から分派した単組も活発な動きが見られる一方、こうした乱立した状況から脱退した4万人にも及ぶ未加入者が戻る気配は依然ありません。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り組織拡大が図られていくものの、未だに非民主的な労働組合が第一組合の座を保持しています。

#### 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結成されました。昨年10月21日に「第17回総会」を開催し、「第一回活動方針」と組織運営について意思統一を図りました。また、交通（ローカル鉄道維持）の主張、最近ではJR貨物の物流路線の政策提言（函館線・並行在来線問題）等、世論に訴える活動を展開しています。

また、JR東労組は引き続き、会社と対立的な姿勢を見せ、人事異動のあり方等に強い反発を見せるとともに、社友会批判も強めています。JR東労組から分派した単組も活発な動きが見られる一方、こうした乱立した状況から脱退した4万人にも及ぶ未加入者が戻る気配は依然ありません。JR北海道やJR貨物では、JR北労組及び貨物

しました。感染防止対策として、検温や消毒、換気等を徹底して開催した委員会では、「安全」「組織の強化・拡大」「男女平等参画」「働き方改革」「賃金」などについて活発に議論し、活動方針を採択するとともに、役員改選では矢野議長を再任し、新体制を発足させました。

#### 青年女性会議の育成・強化の取り組みについて

昨年7月16日に香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において、「あかり」と共に灯そう」をスローガンに掲げ、本部青年女性会議第30回定期委員会を開催

しました。感染防止対策として、検温や消毒、換気等を徹底して開催した委員会では、「安全」「組織の強化・拡大」「男女平等参画」「働き方改革」「賃金」などについて活発に議論し、活動方針を採択するとともに、役員改選では矢野議長を再任し、新体制を発足させました。各支部においても、9月16日以降定期委員会を開催し、今後一年間の取り組み方針を決定したうえで、新たな体制を確立しました。

7月23日に参加者22名で「夏レク2022」（ろくろ体験）を、1月24日に参加者18名で「冬レク2023」（いちご狩り）を開催しました。

#### 男女平等参画推進の取り組みについて

JR四国労組は、2008年に「男女平等参画推進委員会」を設置して以降、今日まで男女平等参画推進に向け取り組んできました。

具体的には次のとおりです。① 各支部青年女性会議との意思疎通を図ること② 入社5年目までの青年女性組合員を対象としたユニオンスクール「フレッシュマンコース」に参画し、青年女性会議主催で「交流会」を実施するなど、次代を担う役員候補の育成に取り組まれました。

7月23日に参加者22名で「夏レク2022」（ろくろ体験）を、1月24日に参加者18名で「冬レク2023」（いちご狩り）を開催しました。

#### 部会活動の取り組みについて

昨年9月9日に「部会三役会議」を開催し、一

年間の取り組みの総括及び部会活動の充実・強化に向け、任務の明確化と活動内容について意思統一を図りました。また、業種別専門部会の「答申」作業は、年間を通しての活動と位置づけ、検証作業についても本部執行委員会と各部会がより連携した取り組みを行うことを確認し、専門的課題について経営協議会での議論を視野に入れた取り組みを進めてきました。

その後もJR連合は、サービス連合・航空連合と連携した3産別共同行動を展開し、政党や関係省庁等に対する要請行動を累次にわたって実施した結果、深刻なダメージを受けた交通運輸・観光サービス産業の回復に向けた需要喚起策として、公共交通の利用促進や利用の平準化を推進する「全国旅行支援」が2022年10月より開始されました。

#### 政策・調査活動の取り組みについて

「JR二島・貨物経営自立実現PT」の取り組みについて

「JR二島・貨物経営自立実現PT」は2019年11月に発足し、JR連合国会議員懇談会所属の泉健大衆議院議員、小川淳也衆議院議員、広田一衆議院議員（当時）が座長につき、アドバイザーとして専修大学の太田和博教授、流通経済大学の板谷和也教授を迎え、JR連合とJR四国労組等の関係単組代表者とともに、各社の経営自立に向

の支援に資する内容を実現しました。

#### 1 政策課題の解決に向けて

JR連合は、コロナ禍の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、「JR産業に関する緊急政策課題の解決を求める署名」を実施し、2020年11月に関係省庁への要請行動を展開しました。その結果、雇用調整助成金の延長が図られるなど、JR産業

の支援に資する内容を実現しました。その後もJR連合は、サービス連合・航空連合と連携した3産別共同行動を展開し、政党や関係省庁等に対する要請行動を累次にわたって実施した結果、深刻なダメージを受けた交通運輸・観光サービス産業の回復に向けた需要喚起策として、公共交通の利用促進や利用の平準化を推進する「全国旅行支援」が2022年10月より開始されました。その後も中長期的な支援の継続や課題解決に向け、働きかけを行ったことにより、息の長い支援策の必要性が認められ、2023年も観光需要喚起策が延長されることとなりました。

けた取り組みを進めてきました。2020年5月には「中間とりまとめ」を策定し、これに基づいた主張を展開した結果、2020年12月に公表された支援内容には、提言内容が多く反映されることにも、国鉄債務等処理法成立時には衆・参国土交通委員会で付帯決議がなされ、四国における新幹線整備の検討等が盛り込まれました。

2022年6月に開催されたJR連合第32回定期大会においては、各社の経営自立に向けて解決すべき中長期的な課題をとりまとめた最終提言「新しい『ヒト・モノ・ネットワーク』」をつくる「JR連合政策提言」が確認されました。現行支援措置の節目である2025年度以降の支援に向けても引き続き同PTを中心とした取り組みを継続していきます。

(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 JRの地方路線は、都市圏・新幹線輸送や関連事業の利益の充当、いわゆる「内部補助」の仕組みによって支えられてきましたが、コロナ禍によりこうした仕組みの問題が顕在化・加速化し、さらには深刻な労働力不足や激甚化する災害見設備・施設の老朽化の影響等、危機に直面しています。こうした認識のもと、JR連合は2022年2月の中央委員会において、地域における「真に必要な持続可能な交通」とされる持続可能な交通体系を確立するために「持続可能な地域公共交通をつくるJR連合政策提言」を提起し、各方面に対し様々な機会を通じて、地方路線が置かれている窮状と対策の必要性を訴え

てきました。 そのような中、国土交通省は2022年に入ってから今後の鉄道政策に「関係有識者協議」として、①鉄道事業者と地域の協働による地域モビリティの刷新に関する検討会、②鉄道運賃・料金制度のあり方に関する小委員会、③今後の鉄道物流のあり方に関する検討会を立ち上げ、公共交通の再構築に向けた議論を推進してきました。その後、7月下旬には課題や論点、具体的な解決策を示した提言や中間とりまとめを続けて公表しました。

これらの会議体には、JR連合が政策活動でアドバイスを受ける有識者も、交通労働者の代表なども参加しており、JR連合が策定した政策提言と同趣旨の内容が多く盛り込まれています。一方で、2022年5月に28道府県知事が発した「国鉄改革時のスキームに則り内部補助によってすべての路線を維持すること」

「現行の鉄道事業法における鉄道廃止手続きを容易に実施できないよう見直すこと」などを求める緊急提言に象徴されるように、地域の問題意識と今回の提言との間には乖離があり、さらに理解促進に努めていく必要があります。

(4) 四国への新幹線導入に向けた取り組みについて 四国の新幹線導入に向けて、2017年に四国4県や経済界等からなる「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大会の開催など、新幹線の実現に向けた取り組みが精力的に行われていました。なお、同期成会では中長期目標として「リニア中央新幹線が新大阪まで延伸

される2037年を一つのターゲットとして四国の新幹線の開業を目指す」と掲げ、各方面への要請や広報啓発に取り組みしています。 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II」が2019年10月に公表した中間整理においても、「新幹線を骨格とした持続可能な公共交通ネットワーク」を構築するという将来像が示されました。 JR四国労組も、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の導入が不可欠であるとの認識に立ち、「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四国への新幹線導入の必要性を訴えてきました。先に述べた「JR二島・貨物経営自立実現PT」の最終提言においても、四国新幹線の実現に向けた整備計画への格上げや、これを見据えた在来線の抜本的高速化が掲げられています。

JR連合は、2016年の軽井沢スキーバス事故後の再発防止対策の推進をはじめとする安全性向上や「改善基準告示」の見直しによるバス運転者の働き方改善、原油価格高騰に対する支援や適正な収入確保に向けた運賃制度見直しなど、魅力あるバス産業の実現に向け、JR連合自動車連絡会を中心に取り組んでまいりました。

「改善基準告示」について、厚生労働省は、2022年9月に労働政策審議会の専門委員会の報告書を公表し、見直し案を示しました。同委員会には交通労働の構成組織

からも委員が出席し、見直しに向けて積極的に働きかけた結果、労使双方の意見が反映されたため、さらなる改善の余地があるものの、労働基準法の一般則に少しでも近づけるべく拘束時間や休息時間等の改善が図られ、働きやすさの向上や事故リスクの低減が期待されています。 JR四国労組においても、労使間の協議を通じて健康に起因する事故の対策や、感染症への対応をはじめとする課題解決に全力で取り組んでまいりました。

(5) ジェイアール四国バスにおける課題解決について JR連合は、2016年の軽井沢スキーバス事故後の再発防止対策の推進をはじめとする安全性向上や「改善基準告示」の見直しによるバス運転者の働き方改善、原油価格高騰に対する支援や適正な収入確保に向けた運賃制度見直しなど、魅力あるバス産業の実現に向け、JR連合自動車連絡会を中心に取り組んでまいりました。

2 調査活動の充実・強化に向けて JR連合が「中期労働政策ビジョン(2019-2023)」で設定した賃金目標や、世間水準等との比較・検証を行い、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29回賃金実態調査」に各級機関の協力のもと取り組むとともに、10月にはJRバス関係労働者に対する賃金を把握するための「第9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むことになりました。

また、連合関係では「労働条件調査」等、各種調査にも協力しました。

(1) 教育活動について 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、2021年度の取り組み経過

を報告するとともに、2022年度の大会方針に基き、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。

(2) ユニオンスクール「フレッシュマンコース」は入社5年までの青年女性組合員を対象として、感染症拡大防止の観点から今年度も日帰りで2回に分けてホテルアネシス瀬戸大橋で開催しました。

受講者は、「労働組合の基本」「JR四国労組の取組の必要性」「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、労働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。また、講義終了後は、本部青年女性会議主催「交流会」を実施し、「他己紹介」やクイズ大会「アタック25」を実施し、組合員同士の親睦を図る有意義な機会となりました。

① 昨年8月19日に広報担当者会議を開催し、ホームページやSNS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8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16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「自動車支部ニュース」を9回発行しました。

⑤ JR四国労組ホームページに「JR四国労組ニュース」「自動車支部ニュース」及び「JR四国労組新聞」「プラスアルファ」等を迅速に掲載し、タイムリーな情報提供に努めました。

⑥ JR連合新聞やJR連合ニュースを配布し、JR連合の取組について情報共有を図りました。

⑦ 「ACCES」の「月刊『連合』」等の配布を行い、情報の共有化を図りました。

⑧ ホームページの利用促進及び迅速な情報提供につなげるべく、「LINE公式アカウント」を活用するとともに、積極的に周知を行い、登録者数の増加に努めました。(投稿回数:31回)

⑨ 高知地区 高知総合事務所3階会議室 受講者4名 教育担当者1名

⑩ 徳島地区 12月10日(土) 徳島駅立休駐車場会議室 受講者7名 教育担当者3名

⑪ 香川地区 12月17日(土) 香川県立ミュージアム 受講者21名 教育担当者3名

2 広報活動について 今年度も機関紙やホームページを活用した情報展開に努めるとともに、一昨年に開設したLINE公式アカウントを活用した情報展開など、広報活動の強化を図ってきました。

① 昨年8月19日に広報担当者会議を開催し、ホームページやSNS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8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16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「自動車支部ニュース」を9回発行しました。

⑤ JR四国労組ホームページに「JR四国労組ニュース」「自動車支部ニュース」及び「JR四国労組新聞」「プラスアルファ」等を迅速に掲載し、タイムリーな情報提供に努めました。

⑥ JR連合新聞やJR連合ニュースを配布し、JR連合の取組について情報共有を図りました。

⑦ 「ACCES」の「月刊『連合』」等の配布を行い、情報の共有化を図りました。

⑧ ホームページの利用促進及び迅速な情報提供につなげるべく、「LINE公式アカウント」を活用するとともに、積極的に周知を行い、登録者数の増加に努めました。(投稿回数:31回)

⑨ 高知地区 高知総合事務所3階会議室 受講者4名 教育担当者1名

⑩ 徳島地区 12月10日(土) 徳島駅立休駐車場会議室 受講者7名 教育担当者3名

⑪ 香川地区 12月17日(土) 香川県立ミュージアム 受講者21名 教育担当者3名

2 広報活動について 今年度も機関紙やホームページを活用した情報展開に努めるとともに、一昨年に開設したLINE公式アカウントを活用した情報展開など、広報活動の強化を図ってきました。

① 昨年8月19日に広報担当者会議を開催し、ホームページやSNS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8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16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「自動車支部ニュース」を9回発行しました。

⑤ JR四国労組ホームページに「JR四国労組ニュース」「自動車支部ニュース」及び「JR四国労組新聞」「プラスアルファ」等を迅速に掲載し、タイムリーな情報提供に努めました。

⑥ JR連合新聞やJR連合ニュースを配布し、JR連合の取組について情報共有を図りました。

⑦ 「ACCES」の「月刊『連合』」等の配布を行い、情報の共有化を図りました。

⑧ ホームページの利用促進及び迅速な情報提供につなげるべく、「LINE公式アカウント」を活用するとともに、積極的に周知を行い、登録者数の増加に努めました。(投稿回数:31回)

⑨ 高知地区 高知総合事務所3階会議室 受講者4名 教育担当者1名

⑩ 徳島地区 12月10日(土) 徳島駅立休駐車場会議室 受講者7名 教育担当者3名

⑪ 香川地区 12月17日(土) 香川県立ミュージアム 受講者21名 教育担当者3名

行動等を展開しました。なお、事務局長に武智副執行委員長、幹事には石川執行委員長と安藤執行委員が再任されました。

### (2) JR連合四国地協について

JR連合四国地協は、JR連合の地方機関として地方での産別及び単組との交流と連帯を深め、組織の強化に取り組みました。

### (3) JR四国グループ労働組合連合会について

昨年12月9日、ホテルアネシス瀬戸大橋において「第28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。

### (4) 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使一体となって乗り切るべく、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きました。

### レクリエーション・サークル活動の取り組みについて

「サークル協議会運営委員会等」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、2021年度の取り組み経過と2022年度の行事予定について、確認・検証を行いました。また、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議論し、より充実した活動を行うっていくこととしたほか、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。

なお、行事終了後には「サークルだより」を発行し、情報の共有化に努めるとともに、各県協・支部・分会等が主催する行事に参加の組合員・準組合員に対し補助を行い、

「サークルだより」を発行し、情報の共有化に努めるとともに、各県協・支部・分会等が主催する行事に参加の組合員・準組合員に対し補助を行い、

「サークルだより」を発行し、情報の共有化に努めるとともに、各県協・支部・分会等が主催する行事に参加の組合員・準組合員に対し補助を行い、

「サークル活動の支援に取組みました。」  
昨年10月17日に香川県綾川町「高松ゴルフドカントリー倶楽部」において、組合員66名参加のもと「第32回ゴルフ大会」を開催しました。

### (2) ゴルフ大会について

「第32回ゴルフ大会成績」  
優勝 義久氏（徳島支部・徳島運輸所分会）  
北條 義久氏（徳島支部・徳島運輸所分会）  
準優勝 喜多 義典氏（高知支部・高知運輸所分会）  
池原 匡哉氏（香川支部・多度津運転区分会）  
「ベストグロス」  
鍋島 寛之氏（自動車支部・高知自動車分会・グロス77）

### (3) ドッジビー大会について

昨年12月11日には香川県高松市「高松市西部運動センター体育館」において、「第1回ドッジビー大会」を開催しました。組合員とその家族を含め、総勢110名参加のもと感染防止対策を徹底したうえで、交流を深めました。

### 「第1回ドッジビー大会成績」

優勝 高知支部チーム  
準優勝 自動車支部チーム  
3位 徳島支部チーム  
4位 本社支部チーム

### 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各種共済活動を通じて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」「JR私傷病共済」等は、適宜、資料送付を行い情報提供に努めました。さらに、JR四国労組ホームページに設けた「組合員専用」の福利厚生に関する情報発信サイトを活用してまいりました。

引き続き、組合員と家族の福祉の充実のため、交通共済を支える中心組織として一層の加入拡大に努め、組合員の理解を得ながら健全経営の推進に取り組みなど、共済活動の充実を目指します。

なお、交通共済からこくみん共済coopへの契約移転に向けて、交通共済・こくみん共済coopとの意見交換を重ねてまいりました。契約移転手続きについては、1月以降、移転申込書兼解約届の受付が始まっています。11月の第5回本部執行委員会・書記会議、12月の各支部共済担当委員会をはじめ、団体生命基本制度への加入方針を含めた周知徹底を図ってまいりました。

てきました。今後、持続可能な対応が求められます。また、人流の回復傾向が続いており、全国旅行支援をはじめとする政府や自治体の取り組みも追い風となればなりません。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。

### 「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』に向けた取り組みについて

昨年の定期大会において「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」(素案)を提起し、この間、さまざまな機会を捉え、組合員の意見を吸い上げてまいりました。特に、各支部や自動車支部からは意見集約が行われ、まさに全組合員の想いを結

集させる取り組みとなつていきます。そして、本定期委員会において、肉付けされた内容としてとりまとめるに至りました。JR四国グループの経営はコロナ禍により従来からの厳しい経営環境に拍車がかかり、そこで働く私たちがさまざまな負担や不安を抱える状況に迫り込まれてまいりました。しかしながら、私たちの業務が持つ「社会的使命」は社会や経済にとつて極めて重要なものだと考えます。その使命を果たし続けるためには「人財」が必要不可欠です。「JR四国グループ長期経営ビジョン2030」には「生き生きと働ける職場づくり」を掲げています。が、働く者の立場から中長期的ビジョンを展望し、具体的な提案を通じて「誇りを持ち安心して働き続けることのできる環境づくり」を実現していかねばなりません。今回とりまとめた内容は、今後会社に手交する考えです。直近では2023年春季生活闘争にも反映してまいります。さらに労使交渉等を通じて、実現を図ってまいります。また、今後のJR四国労組運動において議論の土台とし、団体交渉事項のみならず、真に求められるべき労働条件や労働環境、キャリアビジョンなど、あらゆる環境整備に資する取り組みにつなげていくこととします。引き続き、本部執行委員会をはじめ、支部・分会を各々、各種集会等を活用し、本提言内容を継続的に議論することとします。必要に応じて見直しを行うとともに、その実現に向けて、経営協議会・団体交渉等を通じて、会社の取り組みにも反映していくこととします。

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人材確保』」に向けた取り組みについて

### 安全・安定輸送に向けた取り組みについて

JR四国は「2022年度を『長期経営ビジョン2030』及び『中期経営計画2025』の第2ラウンドと位置付け、これまでの組織風土にとられず、従来のやり方を見直し、様々な『Good Challenge』を積み上げることで、JR四国グループとしてのさらなる成長、生き生きと働ける職場を目指す」としており、これまでも同様に「安全の確保」を事業運営の根幹に据え、収支の改善と収益の拡大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、安全の確保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した。

しかしながら、労災死亡事故や重大事故につながるかねない事象を根絶するには至らず、私たちが改めて「安全は絶対譲らない」という信念を共有しつつ、引き続き「安全はすべてを優先すること」「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みを推進してまいります。

今こそ、バブル経済崩壊以降積み重ねてきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対し、責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造

を変えていかなければなりません。誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるよう、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間労働者等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組みする必要があります。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業界レベルでの政労使の対話が不可欠であり、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていかなければなりません。

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中間の係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もあります。わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがあります。企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中で、輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パート

を促進する取り組みについて

ナリシップによる価値創造のための転換円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みを進められていることなどを踏まえ対応していく必要があります。

### 2023春季生活闘争と労働条件改善の取り組みについて

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中間の係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もあります。わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがあります。企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中で、輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

今こそ、バブル経済崩壊以降積み重ねてきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対し、責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造

を変えていかなければなりません。誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるよう、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間労働者等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組みする必要があります。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業界レベルでの政労使の対話が不可欠であり、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていかなければなりません。

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中間の係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もあります。わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがあります。企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中で、輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

今こそ、バブル経済崩壊以降積み重ねてきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対し、責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造

を変えていかなければなりません。誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるよう、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間労働者等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組みする必要があります。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業界レベルでの政労使の対話が不可欠であり、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていかなければなりません。

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中間の係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もあります。わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがあります。企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中で、輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

今こそ、バブル経済崩壊以降積み重ねてきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対し、責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造

構造の変化などによる雇用の影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織なども連携を図りながら、交渉の環境づくりに取り組みます。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じて、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応を行います。

④ 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2023春季生活闘争が目指すこの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じて、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげます。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげます。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げを図る運動を推進します。

## (2) 具体的な要求項目

### ① 賃上げ要求

1) 国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要があります。1990年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1.5〜2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下しています。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下な

どの影響はあるものの実質1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に、賃金水準の回復を目標とする必要があります。超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要です。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持つ賃金水準を意図した賃金決定が求められています。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にあります。

わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していません。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質賃金は2年度においては消費者物価が2%を超え実質賃金はマイナスで推移しています。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがあります。マクロ的には物価を上回る可処分所得増を目指す必要があります。

「分配構造の転換にながら得る賃上げ」という視点も重要です。わが国の賃金水準の低下は一様に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きく、依然として男女間の賃金差も大きい状況が続いてます。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要があります。そのためにも、サブプライチエー全体で生み出した付加価値の適正分配や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要です。

## 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方

### 「底上げ」

目的：産業相場や地域相場を引き上げていく  
要求の考え方：定算相当分十賃上げ分（地域別最低賃金に波及）

「格差是正」  
目的：企業規模感、雇用形態間、男女間の格差を是正する

要求の考え方：社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達を目指す・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める

「底支え」  
目的：産業相場を下支えする

要求の考え方：企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ（特定最低賃金に波及）

## 2023春季生活闘争における賃金要求指標「ハッケージ」

### 「底上げ」

「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマク

様の観点から、賃上げ分を3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。

「格差是正」  
○目標水準：企業規模間の賃金差も大きい状況が続いてます。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要があります。そのためにも、サブプライチエー全体で生み出した付加価値の適正分配や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要です。

○昇給ルールを導用する。昇給ルールを導用する場合は、勤続年数で賃金水準を描くこととする。水準については「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計を目指す。

○最低到達水準・雇用形態間格差  
・企業内最低賃金協定1,150円以上  
「底支え」  
・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する

2) 男女間賃金格差及び生活関連手当支給基準の是正  
改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めます。

3) 初任給等の取り組み  
すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保します。

中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準について協定締結を目指します。

4) 一時金  
月例賃金の引き上げにこたわりつつ、年収確保の観点も考慮の上、格差是正の観点も踏まえ、賃上げ分を3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。

1) 長時間労働の是正  
2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み  
3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み  
4) 人材育成と教育訓練の充実  
5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み  
6) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

7) 障がい者雇用に関する取り組み  
8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備  
9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み  
10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み  
③ ジェンダー平等・多様性の推進  
1) 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  
2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み  
3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備  
4) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進

3) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」  
① 現下の経済・社会情勢を踏まえた2023年度予算編成と2023年度税制改正実現の取り組み（税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など）  
② 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み  
③ すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）  
④ すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み  
⑤ あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み  
⑥ 学校職場における教職員への負担軽減の取り組み

2023春季生活闘争の取り組み  
J R 連合は、加盟組合はもとより、労働組合に護られていないグループ会社や協力会社等の仲間にも思いを馳せて、次の基本的なスタンスに基づき、加盟単組一丸となって2023春季生活闘争に取り組むこととします。

そして、春季生活闘争の取り組みを通じて、健全な労働組合と労使関係の必要性を内外に広く訴え、J R 産業に集うすべての仲間のJ R 連合への総結集を呼びかけていきます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。優秀な人材が離職し、他産業へ流出することは、J R 産業の劣化・崩壊につながる極めて深刻な問題です。

2023春季生活闘争の取り組み  
J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

位置を強く意識した取り組みが求められており、私たちはJ R 産業全体の魅力回復・向上にむけ、加盟組織が「ONET EAM」をもって働く仲間への力を結集し、未来を担った「人財への投資」による人材の確保・定着と職人の防衛、採用競争力強化の取り組み、すなわち「未来づくり春闘」を深化していかねばなりません。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間等が先行きの不透明感を一層強く感じています。こうした状況下で、働く者の可処分所得は目減りして厳しい生活を強いられ、賃上げに対する世間の期待が高まっています。また、2022年秋以降は新型コロナウイルスの感染拡大第8波が到来しており、現時点では政府より経済・社会活動の維持を優先し、行動制限は行わないという方針が示されているものの、今後の情勢は注視が必要と見えます。

J R 産業では、J R 上場4社が2023年3月期第2四半期決算で3期ぶりに最終赤字を達成したものの、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することは必至です。そうした中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかからず、むしろその動きは一層悪化しており、産業を支える基盤が揺らいでいます。

に、時代とともに変化する勤労観や家庭等のあり方に関する価値観に対応する観点から、業務の効率化・省力化をはじめ、J R産業特有の就労形態である特殊勤務や夜間作業の削減、転勤問題の解消など、産業の構造的な課題についても大胆な改革を行うべく、労使で危機意識を持って取り組みを必要とあります。

生産年齢人口が減少する中、安定的な労働力の確保のためには、女性や高齢者の活躍も不可欠です。有期・短時間・契約等労働者をはじめ、労働組合に護られていない等々の仲間にも思いを馳せ、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えていくことが重要であり、多種多様な事情や背景を抱える人材が就労を希望する限り安心して働き続けることができる職場環境を構築していかなくてはなりません。

2023春季生活闘争においても、J R産業で働くすべての仲間の想いを包摂し、意欲と能力を可能とする働き方を実現すべく、総合生活改善闘争との位置づけのもと継続した取り組みを展開することとします。

III J Rグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じて、J Rグループ内における格差是正・労働条件の底上げを実現する

J R産業は、グループ会社や協力会社等の仲間によって事業運営が支えられているが、依然としてJ R各社との労働条件の格差は解消されていません。

事業を営むグループ会社は、甚大な経営ダメージを受けました。さらに、鉄道事業関連のグループ会社においても、J R各社で進む業務の効率化・省人化をはじめ、設備投資や修繕費、業務委託費の削減等により、経営に大きな影響を及ぼしています。そして、そのことは働く仲間の労働条件に悪影響を及ぼし、さらなる人材の流出につながりかねません。

J R産業に集うすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」と、J Rグループ内における企業規模間の「格差是正」にむけた取り組みを強化し、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境を整備します。

また、今後も雇用情勢を踏まえた上で、グループ全体での雇用維持・創出を念頭に、在籍型出向や一時帰休の継続実施など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むけて取り組みを強化します。

① 基本的な考え方 「人財こそが企業における最大の財産」との価値観に基づき、中長期的視点に立った人材確保や企業・家族の責任である社員・家族の幸せ実現を果たすため、引き続き自社や各グループ内における雇用維持・創出にむけた取り組みを強化します。

② 具体的な取り組み 1) 労使協議を通じて、自社や各グループ内における雇用維持・創出にむけた考え方や取り組みについて確認することとします。 2) 具体的な取り組み ① 賃上げ要求について 1) J R産業の回復と発展にむけては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにもJ R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」へと引き上げる取り組みを行います。

② 賃上げ要求について 1) J R産業の回復と発展にむけては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにもJ R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」へと引き上げる取り組みを行います。

③ 賃上げ要求について 1) J R産業の回復と発展にむけては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにもJ R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」へと引き上げる取り組みを行います。

④ 賃上げ要求について 1) J R産業の回復と発展にむけては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにもJ R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」へと引き上げる取り組みを行います。

⑤ 賃上げ要求について 1) J R産業の回復と発展にむけては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにもJ R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」へと引き上げる取り組みを行います。



図ります。

ii 障がい者雇用に關する取り組み

a) 障がい者が安心して働くことができるよう、障害者雇用率率(2021年3月から2.3%に引き上げ)の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組みます。

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的取り扱いの禁止、「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) 「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づいた取り組みについて

ポストコロナ提言「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づき、2023春季生活闘争でも、引き続き手当偏重型の賃金制度の改善や柔軟な就労環境の整備について、次の取り組みを推進します。

① 月例賃金の安定確保に向けた賃金体系の見直し  
② 泊勤務や夜間作業を

はじめとした特殊勤務の縮減

社会変容を見据え、行路・交番や勤務ダイヤの見直しを通じた泊勤務の縮減や夜間作業における作業時間の確保のほか、拡大間合い工事の推進による縮減に取り組みます。

③ テレワークの推進

JR各社やグループ会社でも、テレワークはすでに制度化されていますが、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を踏まえ、連合の取り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。

(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り組みについて

JR産業は、JR各社を中心にグループ会社や協力会社等、サプライチェーンの中に多くの企業が存在し多層構造化しています。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。

④ 社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用により、昇進意欲を持つすべての社員が、個々人の置かれた事情に關係なくキャリアステップを目標とする環境の整備に取り組みます。

⑤ 賃金諸元の開示

連合は、2023春季生活闘争方針において、「働くことを軸とする安心社会」にむけ、格差是正と分配構造の転換に取り組み、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や適切な価格転嫁を通じて社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることとして、JR各社とグループ会社、そして、グループ会社と協力会社などの分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組みることとします。

業が劣化していく危険性を孕んでいます。

連合は、2023春季生活闘争方針において、「働くことを軸とする安心社会」にむけ、格差是正と分配構造の転換に取り組み、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や適切な価格転嫁を通じて社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることとして、JR各社とグループ会社、そして、グループ会社と協力会社などの分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組みることとします。

① 方針決定

② 要求書提出

JR各単組は、それぞれこの機関手続きを経た後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月13日までとします。またグループ労組は、可能な限り、2月28日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

業が劣化していく危険性を孕んでいます。

連合は、2023春季生活闘争方針において、「働くことを軸とする安心社会」にむけ、格差是正と分配構造の転換に取り組み、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や適切な価格転嫁を通じて社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることとして、JR各社とグループ会社、そして、グループ会社と協力会社などの分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組みることとします。

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、精神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。

の日程設定について

① 方針決定  
② 要求書提出  
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、精神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。

(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。

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。なお、ヤマ場の設定については、連合が設定した先行組合回答ゾーン「3月13日、17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連合執行委員会にて決定します。

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。

⑤ 賃金諸元の開示

連合は、2023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。

ます。

3) 決起集会の開催

JRグループ労組連絡会主催により、「JRグループ労組連絡会2023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。

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賃金の引き上げを求めます。

2023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に、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3%相当分を求め、そのうち3,000円を目安に純ペアとして要求していくこととします。

4 JR四国労組の2023春季生活闘争方針について

JR四国労組の2023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、制度政策要求等、総合生活改善闘争として取り組むこととします。



ける組合員比率に定めた女性役員を選出する。チャレンジ・執行機関の女性役員比率を30%以上にする。

2. 各種議決機関（大会や委員会など）への女性参画率についての目標  
ステップ①：2024年9月末までに、女性のない議決機関をなくす。  
ステップ②：議決機関へのそれぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。

チャレンジ・決定権を持つ女性組合員比率を30%以上にする。  
3. 男女平等参画（ジェンダー平等）推進に関する取り組み目標（※組織内に女性組合員がいない場合でも積極的に取り組む目標）

取り組み①：多様な仲間が多様な形態で参加できるように活動スタイルを点検し、見直す。（例：WEBを活用する、時間帯を見直す、など）  
取り組み②：各級機関で展開される啓発活動に参画する。（例：パンフレット配布、上部団体主催の勉強会に参加、など）  
取り組み③：すべての執行機関で会議や勉強会を開催する。

### 部会活動の取り組みについて

部会活動の充実・強化は、業種別部会自ら自主性を持った機関運営をさらに強化し、経営協議会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

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

すでに各部会とも定期委員会を開催したことから、今年度においても答申策定を通じた課題解決に取り組んでいきます。

### 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  
2021年度からの新たな経営支援策等を踏まえ、諸課題の解決や政策の実現に向け、「JR連合国会議員懇談会」及び「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」並びにJR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」等との連携をさらに強化し、組織を挙げて取り組んでいくこととします。

① JR四国の経営自立に向けた取り組み  
② 持続可能な地域公共交通の実現に向けた取り組み  
③ 四国への新幹線導入に向けた取り組み  
④ ジェイアール四国バスにおける課題解決  
⑤ 交通重点政策の実現に向けた取り組み  
⑥ JR関係労働者にとつてあるべき働き方の実現に向けた取り組み

### 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する中、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、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。

### 教育・広報活動の取り組みについて

1 教育活動について  
JR四国労組運動をさらに継承・発展させていくため、各級機関における教育活動のバックアップなど魅力ある教育活動に取り組めます。なお、今後の主な行事予定は次のとおりです。

① 分會二役を対象とした「リーダーコース」  
② 管理者組合員を対象とした「特設コース」(管理者セミナー)

### 2 広報活動について

引き続き「JR四国労組新聞」や「JR四国労組ニュース」、「自動車支部ニュース」について、各種会議や行事の内容及び各級機関の活動など、JR四国労組運動が停滞していないことをしっかりと組合員が認識できるように趣向を凝らすとともに、親しみやすく、読みやすい紙面づくりに取り組めます。

### ボランティア活動の取り組みについて

コロナ禍の影響で開催を見送っていた「鉄道版交通安全教室」について、啓発用動画の作成・配付の実施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、新型コロナウイルス感染症の状況等を注視しつつ、オイスカ四国支部が主催する活動にも参加するなど、地域貢献活動に協力します。

### 政治・共闘の取り組みについて

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」・「JR四国労組議員フォーラム」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20回統一地方選挙への対応について  
2023年4月に予定されている統一地方選挙について、JR四国労組議員団会議に加盟する議員が改選期を迎えることから、その再選に向けて支援を行うとともに、その他すべての推薦候補者勝利に向けて取り組むこととします。

### 2 共闘関係について

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

（やまもと さとし）香川県議会 高松市 幹事長 橋本 敏男（はしもと としお）高知県議会 土佐清水市

レクレーション・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、組合員とその家族が参加しやすいレクレーションを計画・開催します。

また、従来から行っている県協・支部・分會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の支援、広報を行うことで、組合員相互間でのコミュニケーションの充実を図っていきます。

### 福祉・共済事業活動の取り組みについて

1 教交連共済からこくみん共済coopへの契約移転の取り組みについて  
交連共済は、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行ってまいりましたが、2023年7月に「こくみん共済coop」へ契約移転し、共済制度を「こくみん共済coop」の制度へ一本化することなどの方針が確認されています。

引き続き、2023年6月までは交連共済の活用を継続するとともに、JR連合とも連携し契約移転ができるだけスムーズに進むよう対応するほか、2023年7月時点では現行制度が継続され

### 告知は不要

3) すでにこくみん共済coopの同制度に加入する組合員は、現行の月額780円から420円に掛金を下げて加入を継続する。  
4) 1) 3)以外の組合員は、加入にあたって健康状態に関する告知を要するが、全員加入のセーフティネット機能を整備するために、積極的に加入促進に取り組む。

これを踏まえ、JR四国労組として「団体生命基本制度」への将来的な全員加入に向けて取り組むべく、契約移転に際しても加入促進を図ります。

① 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9) 10) 11) 12) 13) 14) 15) 16) 17) 18) 19) 20) 21) 22) 23) 24) 25) 26) 27) 28) 29) 30) 31) 32) 33) 34) 35) 36) 37) 38) 39) 40) 41) 42) 43) 44) 45) 46) 47) 48) 49) 50) 51) 52) 53) 54) 55) 56) 57) 58) 59) 60) 61) 62) 63) 64) 65) 66) 67) 68) 69) 70) 71) 72) 73) 74) 75) 76) 77) 78) 79) 80) 81) 82) 83) 84) 85) 86) 87) 88) 89) 90) 91) 92) 93) 94) 95) 96) 97) 98) 99) 100)

【団体生命基本制度の加入方針】  
・基本制度申込書が送付される、交連共済加入者については基本的に加入促進すること。  
・特に、交連共済生命共済の死亡保障150万円以下の加入者（※2セツト共済（生命・交通災害）加入者を中心）は積極的に加入を勧めること。  
・なお、こくみん共済coopのJR四国労組セツト共済（一律制度・掛け金月額780円）に既加入者は団体生命基本制度に移行される。

【解約・申込書に係るスケジュール】  
・2023年1月10日以降発送  
・2023年3月3日（必着）までに返送  
※未提出者リストはこくみん共済coopから提供され、個別に声掛けが必要。

### 国内外労働者との連携活動について

国内外労働者との交流・連帯を通じ、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。

**ユニオンスクール  
「ユースコース」  
香川地区で開催!**



昨年12月17日(土)、香川県立ミュージアムにて、ユニオンスクール「ユースコース」を開催した。  
入社10年以内の組合員を対象とした「ユースコース」は、既に愛媛・徳島・

高知地区で開催しており、2022年最後のユニオンスクールとなる香川地区会場には、受講者21名、香川・本社・自動車各支部の教育担当者3名、本部から3名が参集した。冒頭、本部及び支部の教育担当者が挨拶した後、「労働組合の基本」「組織の強化・拡大の取り組み」「安全・安定輸送確立の取り組み」「労使間ルール」「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人財確保』(素案)」について講義を行った。

他地区と同様に「職場での困りごとや問題」「組合の魅力高めるには何が必要か」等をテーマにグループディスカッションを行い、受講者からは、組合の取り組みを

らば、組合の取り組みを知る良い機会になったとの意見や職場で中心的役割を担う層ならではの課題意識や提案があったほか、参画しやすしい組合活動のあり方などについて意見交換した。



閉講後は夕食交流会を行い、より連帯を深める有意義な機会となった。

**専門部会  
定期委員会開催!**



第37回工務部会定期委員会

**第6回本部執行委員会開催**

1月7日(土) 10時40分より、本部1階会議室にて「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)  
(業務) 「4012108号からの塗油軸の落失」について  
(教育) ユニオンスクール「ユースコース」  
(青女) レディースミーティング  
(部会) 定期委員会 (工務部)

会、運転部会 (レク) ドンゾビー大会 (政策) 2023年度税制改正決定について (共闘) 四国交通労協定期総会  
① JR四国グループ労働組合連合会定期大会  
② 連合「愛のキャンパの実績」  
(JR連合)  
安全対策委員会・業種間安全検討会  
労働政策委員会  
中期労働政策ビジョン検討PT  
グループ拡大幹事会・分科会プロジェクト  
組織財政検討委員会  
JR連合ビジョン推進委員会

組織担当者会議  
・青年女性役員研修会  
【議事】  
① 第36回定期本部委員会の議案書について  
② 第36回定期本部委員会の役割分担について  
③ JR連合四国地方協議会第31回定期委員会の開催について  
④ JR連合第35回中央委員会の開催について  
⑤ 当面するスケジュールについて  
⑥ その他

業種別専門部会のうち、工務部会が昨年12月10日(土)に本部1階会議室において、運転部会が12月16日(金)に高松センタービルにおいて、それぞれ定期委員会を開催。経過報告の後、2022年度の活動方針(案)を提起し、質疑を経て決定後、新役員を選出した。また、提言(素案)についても議論し、意見を集約した。



第34回運転部会定期委員会

工務部会では「誇りをもち、安心して働き続けること」の出来る工務職場を目指そう!!」をスローガンに、保線・電気・機械建築・土木の各分科会でとりまとめた内容について意見を交わした。運転部会では、各職場

における課題や問題点について議論し、乗務員や検修職場における要員や設備などの業務課題に対する意見が出された。なお、提言(素案)に対する意見については、内容に反映されるよう各部会から本部に提出された。

**ケサケサ**

**高知管理駅分会  
ボウリング&  
パーベキュー大会**

高知管理駅分会では、昨年10月10日(月)に新入組合員の歓迎と交流を深めるべく、「ラウンドワン高知店」においてレク



クを開催しました。総勢12名に参加していただき、ボウリング大会と、はりまや橋付近にあるパーベキューができるお店でのパーベキュー大会を実施しました。  
当日は大いに盛り上がり、新入組合員同士だけでなく、先輩とも親睦を

**第29回レディースミーティング開催!**



昨年12月14日(水)サンポートホール高松にて、「第29回レディースミーティング」を開催し、四国各地から15名の女性組合員が参加。交通経済学習会の後、参加者は4つのチームに分かれて「かぶつちややーよ」と「ストロウタワー」でアイスブレイクを実施。普段交流する機会が少ない組合員同士が打ち解け、終始和やかな雰囲気で行った。

昼食後はJR四国労組と提携しているアフラック生命保険・アイネクスより講師を招き、がんセミナーを実施。基礎知識や模型を使って自己診断の方法を学んだ。グループディスカッションでは、「ディーセントワークの実現のためには何が必要?」「10年後のなりたい姿とは?」の2つのテーマで意見交換。自分の仕事に誇りを持って働きたいとの想いを皆で共有した。  
(詳細は「プラスアルファNo.387」参照)



**多度津運転区分会  
2022  
「寄せ植え」を開催**



深め、組織の横の繋がりと縦の繋がりの強化ができました。  
今後レクレーションを有効に活用し、組合員が1丸となった職場づくりに努めていきます。  
高知管理駅分会  
田内 亘

私たち多度津運転区分会では、昨年12月18日(日)、19日(月)の2日間、多度津運転区分会内において「寄せ植え」を行いました。  
「寄せ植え」は、年末恒例の分会行事で、今回も数多くの組合員が参加しました。寒波が列島を到来し、手がかじかみながらの作業となりましたが、和気あいあいとした雰囲気の中でお互い親睦を深めながら、自慢の作品を作りあげていました。



ベテラン組合員の指導いただきながら、松や梅

**JR連合第21回青年女性役員研修会に参加!**



昨年12月16日(金)、17日(土)の2日間、連合会館(東京都千代田区)にて「JR連合第21回青年女性役員研修会」が開催され、JR四国労組から5名が参加した。

研修会には、JR連合の青年女性役員35名が全国より参集し、1日目は、航空連合役員7名も参加。JR連合・航空連合それぞれが抱える問題点や安全、政策・政治活動の取り組みについて意見交換を行い、労働組合の必要性を再認識した。2日目には、「魅力ある産業には何が必要か」「青年女性役員としてできること」についてグループディスカッションを実施し、全国の中間との横の繋がりを感ずる有意義な機会となった。(詳細は「プラスアルファNo.388」参照)

**徳島運転所分会  
恒例の釣り大会を開催**

徳島運転所分会では、恒例となっている釣り大会を昨年12月20日(火)に牟岐大島で開催。例年であれば組合員同士の親睦を深めるためにも忘年会を兼ねて、宿泊も併い実施していますが、コロナ禍のため、釣り大会だけの開催となりました。行き帰りや渡船内では必ずマスクを着用し、感染症対策をしっかり行い、総勢19名で実施しました。イベント等が少ない中、組合員間の親睦が図られた良い機会となりました。今後このような活動を



徳島運転所分会 笹原 正人

**連合・愛のキャンパ  
へのご協力に感謝!**

「連合・愛のキャンパ」への取り組みに対して、JR四国グループ労働組合連合会全体で、目標を大きく上回る110,686円のキャンパが集まった。  
組合員のご協力に厚く御礼申し上げます。