

第36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 実践

全組合員の団結力と実践力で苦境を克服し 誇りを持ち安心して働ける環境の実現を通じた 明るい未来を創造しよう!

- 1 安全・安定・安心輸送の確立を第一義に、組織一丸となって運動を展開しよう!
2 2023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!
4 来たるべき2023統一地方選挙勝利に向け、組織の総力を結集しよう!

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(以下「感染症」という)は、世界各国で感染拡大が続いており、報道機関によると、2023年1月現在の累計感染者数は約6億6千万人、死者数は約669万人に達しました。

波が繰り返されることにより増大し続けています。この間、政府が果敢に「緊急事態宣言」「まん延防止等重点措置」を発出し、不要不急の外出の自粛を求めたことに加え、日常生活においても「新しい生活様式」が浸透してきました。

JR産業はコロナ禍によって最も影響を受けた産業といえます。特に、鉄道・バスをはじめ、宿泊、物販、飲食など、人流やこれに付随するサービスを提供する業種・業態を中心としており、感染症の拡大に伴う移動等の制約によって甚大な影響を受けてきました。

JR四国における対応について
会社は2020年1月31日、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て以降、業務を繰り返して未だ収束の兆しが見えない感染症に対応してきました。

3 ジェイアール四国バスにおける対応について
会社は2020年1月31日、社長を対策本部長とした「新型コロナウイルス対策本部」を設置して以降、乗務時及び窓口勤務時におけるマスクの着用指示や事務所内・車内へのアルコール消毒液の設置、各窓口での注意喚起ポスターの掲示等、感染防止対策に努めてきました。

確保が鉄道事業者にとって絶対を守るべき使命であるとともに、すべての優先する最重要課題であるとの認識のもと、取り組みを強化してきました。そのような中、車両や機器等の故障、落葉車や中心予讃線及び予讃線などでの空転・滑走など、輸送障害が毎年のように繰り返して発生しています。

労働条件の維持・改善について
1 総合労働協約の改訂等について
本部は、第1回業務対策委員会において、基本的な考え方の確認と昨年度までの未解決事項を中心として、各支部より提出された要求事項を精査し、昨年8月10日、「総合労働協約改訂等」について申し入れるとともに、あわせて「2022年度準組合員(エキスパート社員)及び契約社員」の賃金引き上げについて申し入れました。

2 交渉経過
昨年8月25日の第1回交渉において、組合より要求項目の主旨説明を行いました。これに対し会社側は「コロナ禍により経営が悪化しているうえに、先行き不透明な状況であるが、会社の体力、貴側の要求を十分踏まえ、今後鋭意検討していく」との考えを示しました。あわせて、「エキスパート社員の基本賃金については、世間の動向や会社の経営状況を勘案した結果、今年度の改定は行わない」とする。

う人もいるが、コロナ禍で長期債務が増大した。回復には時間を要するため長期的な支援が必要。などと訴えました。これらの取り組みによって、雇用調整助成金特例措置の延長をはじめ一定の成果を上げてきたといえますが、収束までの間は産業への影響が続くことが想定され、JR連合などと連携し、支援を求める活動は継続していかねばなりません。

業界全体の「鉄軌道事業における新型コロナウイルス感染症に関するガイドライン」に基づき、お客様の安全・安心なサービスの提供にも努めてきました。また、移動需要の減少に伴い、一部特急列車の運転計画を見直し、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、対応を行いました。

そのような中、車両や機器等の故障、落葉車や中心予讃線及び予讃線などでの空転・滑走など、輸送障害が毎年のように繰り返して発生しています。昨年8月25日に予讃線を走行中の4827Dが落石に乗り上げて脱線、9月9日には本四備讃線においてレールが損傷する事象も発生しました。さらに、12月15日には徳島運輸所において出区点検中の車両の塗油輪が脱落していることが判明しました。

が感電し負傷するという傷害事故が発生したことから、必要な対策を早急に講じるよう会社に申し入れを行いました。そして、経営協議会や会社窓口を通じて、さらなる安全性の確保に向けた検査体制の確立や方法の見直し、ハード対策の導入を含めた実効的対策の継続実施を訴えるとともに、「安全最優先」の企業風土・安全文化を醸成させるため、労使で協力しながら安全・事故防止に関する諸問題の解決・改善に向け徹底した議論を行いました。

5 技能手当・職務手当・特殊勤務手当の新設及び支払額の改善
6 65歳定年及び70歳までの就労機会確保等、環境変化に対応した制度構築の検討
7 55歳以上の基本給支給率の改善及び適用時期の見直し
8 多様な働き方の新設・環境整備(フレックスタイム制度・時差出勤等)
9 各種休暇制度の拡充・改善と、取得しやすい職場環境整備
10 制服の貸与について、ズボン・スカート選択制の導入及び空調服の貸与対象者拡大
11 育児介護、治療支援等、多様な働き方の新設・職場環境の拡充
12 準組合員(エキスパート社員)の多様な働き方の整備
13 準組合員(エキスパート社員)への期末一時金の係数(0.4)の撤廃
14 準組合員(契約社員)に関する諸制度の改善
2022年度準組合員の賃金引き上げについては、エキスパート社員及び契約社員が「働きがい」を実感できる労働条件の充実・改善を目指して要求しました。



また、契約社員の基本賃金については、パートナリー社員（月給適用者）、サポーター社員（時給適用者）の基本賃金の改定及び適用ランクの一部改正を行う」との回答があり、組合は、「これまで一貫して準組合員の賃金改善を求めてきた。パートナリー社員及びサポーター社員の基本賃金の改善が図られたことは評価する。最低賃金引き上げの影響もあろうかと思いが、一部の職種だけ改善することにより、職務内容に応じて設定されていた基本賃金の前提が変わってしまうのではないかと、物価上昇などを踏まえれば、一律の増額を行うべきであるし、改めて一度整理を行うべきではないか。駅においては、省力化・省人化のためアシストマールが導入されたことで、結果として職務加給が減っていることは事実である。会社施策に協力した結果であるが、生活設計にも影響しており、一定の収入を確保すべき。エキスパート組合員について、若手の離職も続く中で、必要不可欠な戦力と評価し、制度導入当時から年金などの公的制も変わっていることも意識したうえで改善すべき」と訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

した。『生き生きと働ける職場環境づくり』に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

### ＜会社からの回答概要＞

#### ◆保存休暇（私傷病による場合）の要件緩和

・私傷病による場合、「連続4日以上」を「連続2日以上」に改善。  
◆コロナに伴う小学校休業等による養育の場合に保存休暇及び看護休暇の適用拡大（2022.4.1以降適用）  
・新型コロナウイルス感染症による小学校等（小学校・幼稚園・保育所等）の臨時休業により、養育する子（中学校就学の始期に達するまで）を保護者として世話を行うことが必要となった場合、または養育する子が新型コロナウイルス感染症に感染し、小学校等を休むこととなりその子を保護者として世話を行うことが必要となった場合に保存休暇・看護休暇を適用（小学校等が予定している休業日を除く）。

◆「出生時育児休暇」、育児見職の分割取得等の育児見職休業法改正に基づく環境整備  
・出生後8週間以内の子を養育する場合の無給休暇（出生時育児休暇）を新設※28日を限度に給付金を支給可。  
・組合員は3歳まで、準組合員は2歳までのうち、連続した1期間2回までを限度に育児見職を取得可能に。  
・その他、休暇期間の繰り上げを可能とするなど制度を拡充・整備。

◆準組合員（再雇用契約）の無給休暇の新設  
・無給休暇として業災休暇、通災休暇、私傷病休暇（90日以内）を新設。  
◆準組合員の基本賃金改善（構内運転係・最低保証額170,000円※

◆年間休日数の増  
・特別休日1日増付とすることとする。  
・実施時期は、2023年4月1日からとする。  
◆人事異動の事前通知の見直し  
・人事異動の事前通知を原則として発令日の14日前までに行う。  
なお、発令日が2023年1月1日以降となる人事異動から実施。  
◆やむを得ない理由により退職した社員に対する再雇用制度の適用対象の拡大  
・勤続5年以上で、やむを得ない理由により退職した社員が、退職後5年以上に再雇用を希望し、会社が認められた場合に再雇用する制度について、適用対象に「配偶者の転勤（四国島内を除く）に同

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

行する社員」を加える。なお、2022年10月1日から実施。  
2 ◆2022年度年末手当及び年末一時金について  
本部は昨年10月12日、「2022年度年末手当の要求」及び「準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等、改善されなかった部分は多岐にわたる。会社が掲げる経営自立、中期計画の達成には『人材確保』が必須であるにも関わらず、離職に歯止めがかかっていない。入社した会社で長く働き続けられるよう、労使で取り組んでいく必要がある」と強く訴えま

### 4 会社施策等への対応

#### (1) ゆうゆうアンパンマンカーのスタッフ体制見直しについて

昨年12月12日に開催された経営協議会において「ゆうゆうアンパンマンカーのスタッフ体制見直し」について説明を受けました。  
（詳細は「R四国労組ニュースNo.15参照」）  
組合は、「ゆうゆうアンパンマンカーのスタッフ体制見直し」については、雇用の確保を第一義として、今回の内容及びスケジュールを丁寧の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考え方が示されました。

と、業務委員会や支部・分会大会等において意思統一を図るとともに「安全最優先」の企業風土づくりと、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んでまいりました。コロナ禍に伴う待命休業による運転業務への影響、自家用車利用者の急増による事故発生リスクの高まりなどが懸念される一方、直近では健康起因による事故が継続していることから、経営協議会や会社窓口を通じて安全確保への取り組みも継続してまいります。

総合労働協約改訂の取り組みについては、これまでの未解決事項を中心に業務委員会において精査したうえで40項目の要求を提出し、昨年9月5日より団体交渉に入りました。組合からは「会社を取り巻く経営環境は、収束の見えない感染症に翻弄され続けているうえに、コロナ禍による社会変容に伴う今後の需要動向も危惧されている。加えて、足もとでは原油価格の高騰も響き、極めて厳しい要素が幾重にも重なる状況にある。しかし、ジェイアール四国バスの担うべき社会的使命を果たし続けるためには、安全・安心輸送を支える組合員の力がなくてはならない。組合員が入社から退職まで生き生きと働けるようにするためには、職場の活性化と勤労意欲の高揚を図ることが必要である」と強く要請しました。

会社からは「収入状況は、7月で2019年度比45%と感染状況が拡大したことを受けて、6月よりも悪化している。お盆期間を含め、8月も計画よりも低水準で推移している。燃料費の高騰も含め、早急に収支が取れる状況に回復していかねば、資金繰りも苦しくなる。したがって、貴側から申し入れたのあった要求項目については、会社の体力、社会的責任、要求主官等を勘案し今後検討するが、厳しいと言わざるを得ない」との考え方が示されました。

9月22日の団体交渉において会社より「保存休暇（私傷病による場合）の要件緩和」、「コロナに伴う小学校休業等による養育の場合に保存休暇及び看護休暇の適用拡大」について回答を引き出しました。

これに対し、組合は「今交渉に向けては、厳しい経営環境にあることも理解しながら、我慢に我慢を重ねてきた組合員が安心して働くことのできる環境を強く求めてきた。こうした中で複数項目にわたる勤務・賃金制度の改善が回答されたことを重く受け止める。特に長く働く観点からは、病気が整った際、賃金制度が整備されたことはありがたい。また、法改正への対応についても法を上回る内容とされたこと、あるいは最低賃金の引き上げに伴って、これを上回る改善が一部図られたことも大きいと考えられる。とはいえ、改善が図られなかった項目もまだまだ多く、賃金改善をはじめとする要求内容は今後引き続き求めていく」と強く訴えま

その後、持ち帰り業務対策委員会を開催し、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

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

以上、前回は困難と判断し妥結しました。

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し、組合員について基本給額の1.2ヵ月分、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る」等強く訴えました。

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。

#### 「二企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

1 「二企業一組合」へ向けた取り組みについて  
私たちがJR四国労組は、結成以来、今日まで「二企業一組合」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ヵ月分、支給日・2022年12月7日（水）以降準備できた」「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。これを受け、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。

#### (4) 職場環境改善の取り組みについて

本日は「生き生きと働ける職場づくり」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・各種集会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。

スでは96.3%、全体で98.0%であり、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。

#### (2) 組織拡大について

また、契約社員については、JR四国及びジェイアール四国バスにおいて新規採用者を中心に22名の組織拡大を図りました。

また、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。

#### 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」に取り組んでまいりました。

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るものの、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。

#### (1) 組織の現状

JR四国労組の組織率は、JR四国では98.2%、ジェイアール四国バ

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。

#### 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「第一回間の活動方針」と組織運営について意思統一を図りました。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。

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。

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。

#### 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。

#### (2) 「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



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、関係有識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」を構築するとう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。

(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きました。

「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、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きました。

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とした。

(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。

(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連合の取り組み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)

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

12月17日(土) 香川県 立休ニュージウム 受講者21名 教育担当者3名

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まいりました。

1 政治関係について 第26回参議院議員選挙の取り組みについて 昨年7月10日に投票が行われた第26回参議院議員選挙において、比例区選挙では川合孝典氏、愛媛選挙区選挙では高見知佳氏の推薦候補者を決定し、全員当選に向けてJR四国労組・グループ労組・各県協が総力を挙げて取り組んだ結果、比例区推薦候補の川合孝典氏が当選しました。しかし、愛媛選挙区推薦候補の高見知佳氏は、健闘しながらも次点となりまし

た。 今回の選挙結果を真摯に受け止めるとともに、あらためて政治活動の意義や参画意識の浸透・醸成すべく組織内で議論を深め、JR連合・JR四国労組が抱える政策課題、組織課題の解決に向けて取り組んでいきます。

川合 孝典(比例区・国民民主党) 当選【重点候補】  
高見 知佳(愛媛選挙区・無所属) 次点

(2) 「JR連合国会議員懇談会」「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」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化を図る等、国政への対応を強化してきました。また、昨年11月16日、JR連合の政策活動をはじめとする各種活動に賛同し連携する国会議員で構成された「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」第18回総会を開催しました。当日は榊葉賀津也会長や泉健太郎会長、伴野豊副会長をはじめ、衆参43名の国会議員と議員秘書合わせて約70名が参画したほか、今回は3年ぶりにJR各単組の地方代表者等も参加し、総勢約1200名の総会と盛りまりました。総会の司会は小川淳也事務局長が務め、今次参院選を経ての新規加入や新役員体制等を確立し、衆参56名(衆35名、参21名)の新体制が発足しました。

(3) 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べく、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きています。昨年11月17日に第18回「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」を3年ぶりに開催しました。

当日は、各議員のほか、JR四国から西牧世博代表取締役社長、四之宮和幸代表取締役専務総合企画本部長らとともに、JR連合・JR四国労組役員を合わせ総勢15名が出席しました。会長に小川淳也議員を、事務局長に玉木雄一郎議員を選出したうえで、JR四国の現況と経営課題について説明を受け、「コロナ禍の影響」「運賃改定」「国や自治体と連携した取り組み」など意見交換を行いました。

(4) JR四国労組議員団会議との連携強化について 交通重点政策等の課題解決のためには、地域と密接に関わる議員団会員との連携・協力が重要であるとの認識のもと、連絡体制を密に取り組みを強化するとともに、昨年6月にはJR四国労組議員団会議総会を開催し、向こう一年間の取り組みについて意思統一を図るとともに会員相互の意見交換を行いました。

(1) 連合・交通労働協について 今年度も連合四国フロッグが提唱する会議、諸行動や「連合・愛のカンパ」など、多くの連合運動に参画し、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

また、四国交通労働協への取り組みは、昨年12月5日に高知県で開催された「第34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

また、四国交通労働協への取り組みは、昨年12月5日に高知県で開催された「第34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





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ま

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%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

様の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います。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。

「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）  
「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）  
「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

口からの観点から、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・企業規模間の格差  
35歳：290,000円  
30歳：261,000円  
○最低到達水準・企業規模間の格差  
35歳：266,250円  
30歳：243,750円  
○企業内最低賃金協定1,150円以上  
○目標水準・雇用形態格差  
昇給ルールを導入する。  
昇給ルールを導入する場合は、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・雇用形態間の格差  
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。  
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

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だわらず、年収確保の観点も併せて水準の向上を確保を図ります。  
有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均等待遇の観点から対応を図ります。  
② 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し  
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

「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  
⑦ JRの責任差別であるJR連合は、加盟組はもとより、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、加盟組一丸となつて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、JR産業に集うすべての仲間のJR連合への総結集を呼びかけていきます。

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

「2023春季生活闘争における賃金要求指標、ハック」  
各産業の「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

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。

コロナ禍により、ホテル、百貨店、飲食・物販、旅行、バス、船舶などの

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グループ全体の経営回復および持続的発展のためには、グループ会社や協力会社における人材の確保・定着が不可欠です。J R各単組は、グループ全体で生み出した付加価値の適正分配と適切な価格転嫁についての労使協議を徹底し、グループに集うすべての仲間の労働条件向上にむけて、取り組みを強化することとします。

グループ労組においても「働きの価値に見合った賃金水準」へと引き上げるべく、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標賃金にこだわった取り組みを展開します。その上で、グループ会社とともにJ R産業を支え続ける協力会社等に対しても同様の取り組みを拡げ、J Rグループ内における格差是正を図ります。

(1) 基本的な考え方

前述の基調を踏まえつつ、J R産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を最優先に、中期労働政策ビジョンで設定した目標への到達を通じた労働条件の向上を実現するため、次の5つの柱に基づき、2023春季生活闘争に臨むこととします。

① すべての仲間の雇用維持・創出と人材確保にむけた取り組みの強化

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。

② 物価動向を強く意識した賃金水準の追求にむけた取り組みの強化

年度初めにおける定期昇給相当分の確保を大前提に、物価上昇分を確保した上で、賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、月例賃金にこだわって、中期労働政策ビジョンで設定した「あるべき賃金水準」の追求に最大限取り組みを強化することとします。

③ すべての労働条件等について点検し改善を図る総合生活改善闘争の強化

中期労働政策ビジョンの提言に基づき、賃金のみならず、すべての労働条件や福利厚生制度、働き方等を検証し改善を図る総合生活改善の取り組みを強化します。

④ 有期・短時間・契約等労働者の処遇改善にむけた取り組みの強化

有期・短時間・契約等労働者の労働条件を点検し、雇用形態間の不合理な待遇差の是正や雇用の安定につながる正社員への登用、労働条件の「底上げ」「底支え」に資する処遇改善の取り組みを強化します。併せて、未組織労働者への波及効果

の創出など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。

⑤ 「将来を見据えたJ R産業のあり方と私たちの働き方」に基づく取り組みの強化

J R産業における人材の定着・確保のために、魅力ある職場環境の構築にむけて、「将来を見据えたJ R産業のあり方と私たちの働き方」に基づき、手当偏重型の賃金制度の改善や大胆な働き方改革に取り組みます。

(2) すべての仲間の雇用維持・創出と人材確保に向けた取り組みについて

① 基本的な考え方

「人材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への社会的責任である社員・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することとします。

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) また、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取り組みます。

3) 在籍型出向に関する取り組みの強化

4) 出向の目的や期間、労働条件等に関して明確にするなど、出向による不利益取り扱いが発生しないよう労使協議を徹底します。

3) 一時帰休を実施する際の休業手当については、原則として直近3カ月の平均賃金の100%を求めるとし、一時帰休の対象者が特定の個人に偏ることがないよう労使協議を徹底します。

⑥ J R各単組・グループ

4) 副業・兼業については、健康・安全への配慮、本業への支障等を鑑み、引き続き慎重かつ抑制的に取り扱うこととします。なお、取扱いについては、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等を参考に、労働時間管理や健康管理、情報漏洩等の対応について労使協議を徹底した上で、各社の実情に応じて各単組で判断することとします。

(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。

2) 年度初めにおける定期昇給相当分の確保を重点に取り組みます。

3) すべての単組がそれぞれの賃金水準を確認しつつ、中期労働政策ビジョンで設定した目標賃金水準を念頭におき、物価上昇分の賃上げに最大限取り組みます。

4) 社会水準を意識しつつ、すべての賃金の基礎となる初任給の引き上げ、さらには賃金カーブ全体の底上げに向けた取り組みを行います。

5) 総合生活改善にむ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るとともに、人材の定着・確保にむけて、産業の魅力をより高めるべく、賃金・処遇面の見直しや大胆な働き方改革に取り組みます。

6) 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 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) 2022年度「第20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「必達目標値」(各産業における100/99.9名規模、男性、第1四分位)には、工務の25歳/40歳ポイント、ホテルの25歳ポイント、一般の25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上で、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」への引き上げを通じた産業間格差の是正

2) 物価上昇に伴う賃上げの必要性

※2022年10月 全国消費者物価指数：前年同月比3.7%増、実質賃金指数：同1.3%減

3) 採用競争力の強化に向けた初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げ

④ 具体的な要求内容

【J R各単組・グループ労組共通】

1) 年度初めにおける定期昇給(2%相当)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、制度の確立と併せ、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つて、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%相当分を求めます。そのうち、3,000円を目安に純ベア統一要求を行います。

3) 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。

4) 純ベア要求以外の諸労働条件改善要求については、各単組は手当偏重型の賃金制度改善や柔軟な就業環境の整備に資する要求項目を盛り込むこととします。

⑤ 賃金諸元

1) 平均賃上げ方式

i J R各単組

2022年9月25日現在の賃金諸元(J R連合賃金実態調査による)

平均基準内賃金：306,073円(35歳、定昇相当分込み)

ii グループ労組

2022年8月25日現在の賃金諸元(J R連合賃金実態調査による)

全産業平均賃金：243,963円(36歳)

1年1歳間差額：4,941円(20/40歳の1歳あたりの賃金上昇額)

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

6) 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

⑥ 賃金要求項目の集中化

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、年間臨終)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(雇用形態間格差の是正)

1) 時給の引き上げ

i 企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を目指す。

ii 「時給1,150円以上」を目指します。

ii 有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組みます。

なお、昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で「働きの価値に見合った水準」を追求します。

2) 月給の引き上げ

1) 月給制の有期・短時間・契約等労働者の賃金については、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求めます。

⑧ 総実労働時間の縮減、時間外労働の削減

1,800時間を目標とします。

(4) 総合生活改善(ワーク・ライフ・バランスの実現)及び政策・制度に関する要求について

① 基本的な考え方

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点検し、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ます。

なお、有期・短時間・契約等労働者の処遇改善については、正社員への登用や同一労働同一賃金の法規定の完全施行を踏まえた雇用形態間における不合理な待遇差の是正に取り組みます。連合方針で掲げられている要求(雇用形態間格差の是正)課題についても、連合構成組織として取り組みを強化することとします。

② 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、個々人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次の項目に取り組みます。

i 総実労働時間の縮減、時間外労働の削減(長時間労働の是正)

a) 年間総実労働時間1,800時間を目標とします。

1,800時間を目標とします。

b) 時間外労働に対する割増賃金率について、法定割増賃金率からの引き上げを求めます。とりわけ、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率150/100が2023年4月に中小企業も適用開始となることから、その周知徹底と確実な引き上げを図ります。

c) 勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入について、職場の実態を踏まえた労使協議を進めます。

d) 労働者の健康確保の観点から、労使協議を通じて、すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入や、労働時間把握の適正な運用を確保するルール策定、月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師による面接指導の実施に取り組みます。

ii 年次有給休暇の取得促進  
a) 新規採用時の年休付与日数15日以上を実現します。

b) 半日休暇制度の使用回数制限、使用事由の撤廃を実現します。

c) 職場ごとに各労働者の年休の日数や取得状況を把握し、適正な要員措置等、取得促進に向けた取り組みを展開します。

iii 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備  
a) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得による人事考課上の不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児・介護休業期間除

外規定及び昇進・昇格における欠格条項の撤廃を求めます。

b) 育児・介護休業法を上回る制度の拡充を図ります。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と職場環境の整備、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。

c) 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。

d) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検するとともに、妊娠・出産及び制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底します。

e) 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みます。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(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組みます。

f) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求めます。

g) 男女の更年期、生理休暇などの課題を占検・把握し、環境整備と制度導入にむけて取り組みます。

h) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組み、新設が難

しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求めます。

iv 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進  
a) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認し、作成した事業主行動計画の実現を図ることで「トライくるみん」「くるみん」の取得を目指します。

b) 「トライくるみん」「くるみん」を達成後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上を図ります。

v 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み  
労使協議を通じて、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防などの取り組みを進めます。また、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、諸制度の整備を進めるとともに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組みます。

2) 高齢者雇用に関する取り組み  
労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、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、次のとおり取り組みます。

i 55歳以降の基本給調整率の撤廃をはじめとした労働条件の改善に取り組みます。

ii 生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的とした退職手当の改善に取り組み、第二基本給の縮小・廃止をはじめとする要求を行います。

iii 60歳以降の雇用及び処遇については、高齢雇用継続給付金の段階的廃止や在職高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。

a) 基本的な考え方  
(60歳〜65歳までの雇用確保のあり方)  
・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防などの取り組みを進めます。また、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、諸制度の整備を進めるとともに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組みます。

3) ジェンダー平等・多様性の推進に関する取り組み  
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、就業形態など、様々な人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、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。

i 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  
a) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配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)・Actio(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たことを踏まえ、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) ハラスメント対策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、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、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行います。

b) セクシュアル・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、あらゆるハラスメントを一体的に防止する取り組みを事業主に求めます。

c) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別的禁止、望まぬ暴露であ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、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善を進めます。

d) 雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進めます。

4) 有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み  
i 雇用安定に向けたい取り組み  
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周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等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などを進めます。

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の職場への周知徹底を図るとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、次の取り組みを図ります。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  
・正規雇用労働者と有期・短時間労働者の労働条件・待遇差の確認  
・待遇差がある場合は、賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認

・不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正

b) 派遣労働者に関する待遇差の確認  
・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る

5) ワークルールの取り組み  
i 改正労働基準法に関する取り組み  
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協定の締結・点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制等)及び締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、③年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施及び事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底を



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おります。

② テレワークに対するも労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。

3) テレワークの運用

業が劣化していく危険性を孕んでいます。

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

の日程設定について

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

の日程設定について

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

の日程設定について

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

の日程設定について

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

の日程設定について

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

の日程設定について

① 方針決定  
第35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、それぞれこの機会手続きを経た後、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。

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。

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。

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

⑦ 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出し

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 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や制度の改善について

④ 育児等に関す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 準組員(契約社員)の諸制度の改善について

⑧ 要求と回答引き出しの日程設定

⑨ 要求提出

⑩ 2月13日(月)までに要求書を提出することとします。

⑪ ヤマ場と回答指定日連合が設定した先行組合回答ゾーン(3月13日(3月17日)を念頭に、回答引き出しに向け取り組みます。

### 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しており、「生き生きと働ける職場づくり」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、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。

### 6 会社施策の対応について

会社は2022年度事業計画において「2022年度を感染症の影響による低迷からの回復期と捉え、基本方針に基づき①収益のリカバリー、②構造改革の継続、③非鉄道事業における最大限の収益拡大を重点実施項目とし、各種施策にグループ一体となつて取り組むことで、中期経営計画の目標達成、長期経営ビジョンに掲げる連結売上高600億円の達成を目指す」としています。さらに、2022年度第2四半期決算では「感染症の収束や資源価格の動向など先行きが不透明な状況の中、JR四国グループ最大の危機的状況が継続していますが、2031年度の経営自立に向け、長期経営ビジョン等を着実に進めるため、講じられた支援措置を最大限活用し、省力化・省人化による生産性向上施策を進めるとともに、鉄道運輸収入の安定的な確保、非鉄道事業における最大限の収益拡大に向け、グループ一体となつて各種課題の解決を図っていく」としています。

JR四国労組も、雇用と安全の確保を前提に、労働組合としてのチェック機能を発揮しつつ、事業計画を共有化する立場から取り組みの強化を図ります。

### 7 2023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、従前から課題であった人口減少や少子高齢化のさらなる進展な

どに加え、コロナ禍の長期化による危機的状況が依然として続いていることから、一層厳しい環境が予想されますが、住宅ローンや教育費などのみならず、物価上昇が家計を苦しめており、期末手当の生活費としての重要度は極めて高くなっています。

よつて、日々の「安全・安定輸送」、収入確保への取り組み、組合員の強い期待感やその努力に報いるためにも、会社の経営実績及びJR他社や世間相場等の動向を見極めながら執行委員会等において議論し、要求することとします。

### 8 ジェイアール四国ハスの労働条件改善等の取り組みについて

(1) 安全・安心輸送に向けた取り組み  
ジェイアール四国バスは、2022年度の事業計画において「お客様から信頼され、安心して選んで頂けるバス事業者の要件としては、最も重要な安全輸送とお客様の目線に立った接客サービスの提供が欠かせない」という認識のもと、全社員が「安全綱領」を自分自身のものでしてプロ意識に徹し、引き続き安全・安心運転の推進に向け、ハード・ソフトの両面から取り組んでいく」としています。

JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちにとつて最大の使命である」との認識のもと、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚し、悲惨な事故を起こさない強い決意で取り組みに運動を展開しています。

### 9 賞与等の取り組みについて

夏季賞与等の取り組みは、会社の業績と組合員の期待感、生活実態を踏まえ、世間相場の動向等も勘案しながら、業務委員会等で議論し要求します。

### 10 職場環境改善の取り組み

職場環境改善に向けた取り組みは、そこで働く組合員にとつて大変重要な問題であることから、支部・分会と連携しながら諸問題の解決に向け取り組みます。

### 11 「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

「一企業一組合」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。

### 12 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

私たち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。

### 13 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 14 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 15 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

現在、組織率は98%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなつていますが、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。

### 16 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 17 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 18 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 19 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 20 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 21 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 22 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 23 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 24 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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採用組合員が中心となつて実践していることから、結成理念や過去の運動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。

### 25 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 26 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 27 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 28 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 29 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 30 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 31 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 32 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 33 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

組合の必要性を内外に訴え、JR労働界の一元化を実現するため、JR連合・当該単組・支援単組が三位一体となった取り組みを展開していく必要があります。

### 34 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 35 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 36 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 37 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 38 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 39 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 40 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 41 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 42 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

けながら、組合員一人ひとりが自ら「考え・学び・行動」できる、明るく魅力ある組織体制を構築していかねばなりません。

### 43 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 44 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 45 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 46 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 47 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 48 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 49 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 50 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、

### 51 「一企業一組合」への向けた取り組みについて

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、



ける組合員比率に定じ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定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道」等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 分会二役を対象とした「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。

また、ホームページ及びLINE公式アカウントなどSNSを活用した迅速な情報発信にも努めます。

### 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。

### 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・分会主催の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。

### 2 その他の福祉・共済活動の推進について

① JR四国労組独自共済制度「乗務員共済」の加入促進と健全運営に努めます。

② JR連合「JR私傷病共済」の加入促進に努めます。

③ 「長期家族サポート共済」の更新に向けて取り組みます。

④ アイネクストの「アフラックがん保険」等の加入促進に努めます。

### 国内外労働者との連携活動について

国内外労働者との交流・連帯を通じ、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。

### 【こくみん共済coopへの契約移転にあたっての確認事項】

① JR連合としてこくみん共済coopとの間で協力団体の契約を締結する。

② 団体生命共済については、JR連合の単位で統一精算（掛金収入と給付や経費の収支精算）を行う。

③ マイカー共済については、JR連合とJR連合退職者連絡会を合わせた単位で統一精算を行う。

④ 総合医療共済については、団体生命共済を中心とした位置づけから、積極的に推進せず、現在は適用となっている団体割引の適用外となる。

### 【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。  
⑤ 団体生命基本制度（月額掛金4200円、死亡100万円・傷害特約100万円・入院1日10000円）をJR連合の新たなセーフティネットの制度と位置付け、単組の事情を考慮しつつ、原則的に次の方針に基づき活動を推進し、将来的には全員の加入を目指す。

### 【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。

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。



**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、参画しやすいく組み合わせ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)

・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  
③JR連合四国地方協議会第31回定期委員会の開催について  
④JR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

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)



工務部会では「誇りを持ち、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。運輸部会では、各職場



第34回運輸部会定期委員会

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、運輸部会が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。

**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。交通共済学習会の後、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、組合員が一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。