

第36回定期本部委員会開催!!



2023春季生活闘争勝利に向けて
大谷執行委員長による力強い団結ガンバロー!

2023春季生活闘争方針を満場一致で決定!
今後のJR四国労働運動の土台となる
労働政策提言『ユニオンビジョン2023』策定!

JR四国労組は2月6日(月)、香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」にて第36回定期本部委員会を開催。本部委員及び特別本部委員、傍聴者全員が会場に集結し、来賓含め約100名出席のもと「安全・安定・安心輸送の確立」「2023春季生活闘争」「政策課題解決」「統一地方選勝利」など当面の取り組みについて満場一致で決定した。

本部定期委員会は、13時より中野執行委員の開会挨拶で開幕。冒頭、執行部を代表し挨拶に立った大谷執行委員長は、日夜、職場で奮闘する組合員に敬意を表するとともに、「コロナ禍も3年が経過し、行動制限の緩和や人流の回復、新型コロナ5類引き下げの動きなど、明るい兆しが見えてきた」と述べた。その後、当面の取り組みについて、本委員会で提起する労働

政策提言『ユニオンビジョン2023』に触れつつ所信を表明。目前に迫った春闘について「JR四国並びにジェイアール四国バスは依然として経営改善が見通せない状況であり、厳しい交渉が想定されるが、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に向け、組合員の想いを結集した提言を活用しながら交渉に臨む。『人への投資』を何としてでも勝ち

取り離職問題を解決しなければ、企業存続も危ぶまれる。キーマンに引き上げるため、効率化などによって生み出された原資を人財へ還元するよう強く求めていく」と決意を述べるとともに、「取り巻く環境は厳しくも、私たちの働きを通してJR四国グループが生み出す価値は四国にとつては必要不可欠。JR四国グループに働く『自信

と誇り』を持ち、社会変化に柔軟に対応しながらも、決してぶれることなく、安全を第一義とした運動方針の実践を要請する。苦境を克服し、会社の発展と組合員・家族の幸せを実現させるべく、共に力強く進んでいこう」と呼びかけた。



議長に選出された河野本部委員

大会には来賓として、連合四国ブロックより連合香川・福家会長、四国交通労働組合・砂田議長らが出席し、連帯と激励の挨拶を受けた。

◆大谷執行委員長 挨拶(要旨)



安全・安定・安心輸送の確立について

「安全の確立」はJR四国労働運動の最重要課題であり、チェック・提言機能を活かした取り組みを展開してきた。しかしながら、予土線での落石による脱線事故や本四

備讃線橋梁部におけるレール損傷、車両からの部品落下など安全に関わる事故・事象が繰り返して発生。若手・中堅層の離職やエキスパート組合員の退職、業務量の増加が「安全の教育・醸成・継承」に影響していることを危惧している。安全を守る原点は常に職場にあり、現場最前線に奮闘する組合員、分会の声の重みを感じ、一層踏み込んだ労使協議を通じて、引き続き安全最優先の企業風土・文化が労使で醸成されるよう強い想いをもち取り組んでいく。組合員一人ひとりの更なる安全意識の高揚と、お

客様の安全はもろもろの「JR関係労働者」の死亡事故・重大労災ゼロの完遂をはじめとして、グループ会社を含めた全職場、全組合員が妥協することなく「安全最優先」で取り組むことを要請する。

2023春季生活闘争について

定期昇給完全実施と「ベア3,000円」の獲得、制度改善に向けて、『ユニオンビジョン2023』も活用しながら交渉に臨む。JR産業はコロナ禍の影響を最も受けた産業であり、そのダメージは深刻。組合員の生活を苦しめている物価の高騰等は、

会社の経営環境にも大きく影響を及ぼしており、厳しい交渉が想定されるが、JR産業の魅力回復・向上に向け「ONE TEAM」となって働く仲間との力を結集し、未来を見据えた「人財への投資」を積極的に求める。『未来づくり春闘』を展開する。JR四国労組は責任組合であり、様々な課題に対し、これまでも一方的に会社任せにしたことはなく、今後も共有していく。効率化で生み出した原資の人財への還元を求めるのみならず、コロナ禍によって大きく変化した社会環境、若手・中堅層の勤労観の変化に応じた賃金体系や就労形態の整備は急務。「キーマン」

政策課題解決と政治活動の取り組みについて

JR四国グループの持続的な成長のため、政策課題解決と政治活動の取り組みは欠かせない。これまでJR連合をはじめ「JR連合国会議員懇談会」や「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」、「JR四国労組『四国の

2023統一地方選挙に向けて、JR四国労組一丸となり推薦候補の必勝に対する力強い取り組みを要請する。

- ◆来賓の皆様 (順不同)**
- 連合香川 福家 良一 会長
 - 四国交通労働組合 砂田 篤志 議長
 - JR四国労働組合 山本 悟史 団長
 - (香川県議会議員) 橋本 敏男 幹事長 (高知県議会議員) JR連合 宮野 勇馬 企画局長
 - JR北海労働組合 ジェイアール・イーストユニオン 東海旅客鉄道労働組合 西日本旅客鉄道労働組合 九州旅客鉄道労働組合 日本貨物鉄道産業界労働組合
 - 全国交通共済生協 浅岡 秀幸 本部長
 - ◆祝電・メッセージ (順不同) JR北海労働組合 ジェイアール・イーストユニオン 東海旅客鉄道労働組合 西日本旅客鉄道労働組合 九州旅客鉄道労働組合 日本貨物鉄道産業界労働組合

定期本部委員会を締めくくった。

質 疑

香川支部

◆賃金の低さや昇給の遅減、エキスパート社員の特待一時金に係る係数の存在は離職拡大やモチベーションの低下を招いている。また、コロナ禍で会社の将来を不安視する組合員も少なくない。人材の確保・定着には「一人への投資」が必要不可欠であり、現行の人事・賃金制度の見直しを通じて、55歳以上の基本給支給率率、第一基本給の見直しなど、賃金カーブや生涯賃金に係る議論の見える化が必要である。組合員が将来に希望を持てるよう今春に希望を持って、処遇改善にこだわった交渉を展開されたい。また、各種手当について、様々なワンマン列車運転方式に対応している運転士の負担に鑑み、乗務員手当や教導手当の増額、信号扱い業務や工事監督に係る手当等の新設も求める。

◆工務職場や検修職場では、エキスパート社員の退職により要員不足のほかに技術継承にも問題を抱えている。今後どう安全を確保するのかが会社の考えを教えるべきである。◆昨年のダイヤ改正では、特急列車の乗り継ぎなど効率的な運用が実現し、乗務員の拘束時間短縮が図られたが、改善の余地はまだある。◆ユニオンビジョン2023や「働き方改革創案 アクションプラン2021」を活用し、会社に働きかけていってほしい。宇和島運転区では交番担当を隔日交代

◆賃金の低さや昇給の遅減、エキスパート社員の特待一時金に係る係数の存在は離職拡大やモチベーションの低下を招いている。また、コロナ禍で会社の将来を不安視する組合員も少なくない。人材の確保・定着には「一人への投資」が必要不可欠であり、現行の人事・賃金制度の見直しを通じて、55歳以上の基本給支給率率、第一基本給の見直しなど、賃金カーブや生涯賃金に係る議論の見える化が必要である。組合員が将来に希望を持てるよう今春に希望を持って、処遇改善にこだわった交渉を展開されたい。また、各種手当について、様々なワンマン列車運転方式に対応している運転士の負担に鑑み、乗務員手当や教導手当の増額、信号扱い業務や工事監督に係る手当等の新設も求める。

愛 媛 支 部

愛媛支部

◆要員不足により、若手社員への技術継承、技能向上に対する手厚いフォローができていない。要員確保を強く会社に訴えていたが、また、要員不足により年休も取得できていない。買い上げの検討もお願いする。◆睡眠時無呼吸症候群(SAS)の治療器具のレンタル料について、実費が全て本人負担となっており、会社からの補助をお願いする。

◆コロナ禍により学習会やレク活動等が思うようにできず、横の繋がりが希薄になっている。徐々に状況も変わりつつあり、若手組合員やリーダーの育成に向けて、分会単位で学習会・レク等を企画してきたい。本部からの人的・物的支援をお願いする。特に、支部・分会では担い手不足や役員若年化が進んでおり、機関運営や予算執行、課題解決の取り組み等についてマニュアルを作成していただきたい。

◆要員不足により、若手社員への技術継承、技能向上に対する手厚いフォローができていない。要員確保を強く会社に訴えていたが、また、要員不足により年休も取得できていない。買い上げの検討もお願いする。◆睡眠時無呼吸症候群(SAS)の治療器具のレンタル料について、実費が全て本人負担となっており、会社からの補助をお願いする。

徳 島 支 部

徳島支部

◆徳島支部の組合員も定期昇給、ベースアップに強い期待感を持っている。賃金は最大の労働条件であり、物価上昇に可処分所得が追いついていない。今、ベアを勝ち取らないと離職に一層拍車がかかる事態になりかねない。生き生きと働き続けることができ、西社長年の年頭訓示にあった「ATM」も全社員が取り組むことができる会社になるよう、団体交渉委員の奮闘を期待する。加えて各職手当についても、社員数は減少するも業務量は増加一人ひとりにかかる責任度合いも高まっていることを見直しが必要である。動物処理に係る手当の新設等も含めて改善を訴えていきたい。

◆採用時サポート休暇制度は、年休が少ない若手組合員には大変有益な制度だが、準組合員には適用されない。年休付与のタイミングも社員とは異なっており、均等の観点からも制度改善をお願いする。

◆徳島支部の組合員も定期昇給、ベースアップに強い期待感を持っている。賃金は最大の労働条件であり、物価上昇に可処分所得が追いついていない。今、ベアを勝ち取らないと離職に一層拍車がかかる事態になりかねない。生き生きと働き続けることができ、西社長年の年頭訓示にあった「ATM」も全社員が取り組むことができる会社になるよう、団体交渉委員の奮闘を期待する。加えて各職手当についても、社員数は減少するも業務量は増加一人ひとりにかかる責任度合いも高まっていることを見直しが必要である。動物処理に係る手当の新設等も含めて改善を訴えていきたい。

高 知 支 部

高知支部

◆昨年末、土讃線は災害級の大雪に見舞われ、運行に支障をきたした。また、業務用自動車の運転について、工務職場では本体・出向先ともにMT車を使用する場面があり、自動車運転免許がAT車限定の社員は、勤務時間外かつ自己負担で限定解除のため教習所に通つていない。業務上必要不可欠な資格であり、費用の会社負担、勤務時間内での免許取得ができるよう改善をお願いする。

◆一丁目一番地である安全の確保とは、企業の上には人財の確保が欠かせないが、若手・中堅層の離職に歯止めがかかっていない。離職要因は様々だが、将来的なビジョンが見えにくいこと、その一つ。今般、JR四国労組として「ユニオンビジョン2023」を策定したことは意義のあることと受け止めている。生き生きと働ける職場環境づくりのため、働く者の立場から描いた「ユニオン」を、支部内に発信・教育・共有していく上での羅針盤として活用していきたい。

◆昨年末、土讃線は災害級の大雪に見舞われ、運行に支障をきたした。また、業務用自動車の運転について、工務職場では本体・出向先ともにMT車を使用する場面があり、自動車運転免許がAT車限定の社員は、勤務時間外かつ自己負担で限定解除のため教習所に通つていない。業務上必要不可欠な資格であり、費用の会社負担、勤務時間内での免許取得ができるよう改善をお願いする。

本 社 支 部

本社支部

◆本定期委員会の進行方針について、賛成の立場から発言する。各支部5分以内での発言となり、想い全てを伝えられない方も知れないが、その一方でポイントをしぼった議論ができる。発言内容も交差に活かしていただくことも、我々も支部・分会で対処できる問題については、積極的に解決に向けて取り組んでいきたい。

◆定期昇給確保、そしてぜひともベースアップを勝ち取っていただきたい。また、本社勤務における給与水準について、現業機関から本社への異動により、給与水準が大きく変わるケースが存在する。急激な変化は生活ビジョンを描きづらいため、一方、評価される機会が多いため本社勤務ならではの利点もあるが、近年は責任と給与水準のバランスがとれていないとの声も多いため、魅力的な職場になるよう職務手当の拡充等を求める。

◆本定期委員会の進行方針について、賛成の立場から発言する。各支部5分以内での発言となり、想い全てを伝えられない方も知れないが、その一方でポイントをしぼった議論ができる。発言内容も交差に活かしていただくことも、我々も支部・分会で対処できる問題については、積極的に解決に向けて取り組んでいきたい。

自 動 車 支 部

自動車支部

◆社員が生き生きと働ける会社が必要とされ続けるためには一人一人への投資が必要不可欠である。現状はコロナ禍による賃金減少、物価高騰等による可処分所得の目減りにより、組合員の生活は困窮を極め、離職が増加している。会社が今後の環境変化に適切に対応するための利益を生み出すためにも、コロナ禍を耐え忍んできた組合員に報い、安心して働ける環境の実現が重要となる。◆「55歳以降の完全実施」の3点について重点的に交渉していただきたい。支部として、自動車支部の組織

◆定期昇給確保、そしてぜひともベースアップを勝ち取っていただきたい。また、本社勤務における給与水準について、現業機関から本社への異動により、給与水準が大きく変わるケースが存在する。急激な変化は生活ビジョンを描きづらいため、一方、評価される機会が多いため本社勤務ならではの利点もあるが、近年は責任と給与水準のバランスがとれていないとの声も多いため、魅力的な職場になるよう職務手当の拡充等を求める。

◆社員が生き生きと働ける会社が必要とされ続けるためには一人一人への投資が必要不可欠である。現状はコロナ禍による賃金減少、物価高騰等による可処分所得の目減りにより、組合員の生活は困窮を極め、離職が増加している。会社が今後の環境変化に適切に対応するための利益を生み出すためにも、コロナ禍を耐え忍んできた組合員に報い、安心して働ける環境の実現が重要となる。◆「55歳以降の完全実施」の3点について重点的に交渉していただきたい。支部として、自動車支部の組織

青 年 女 性 会 議

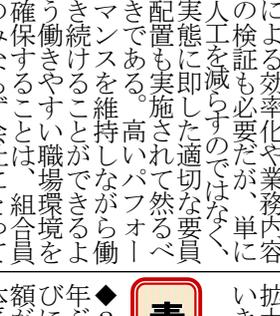
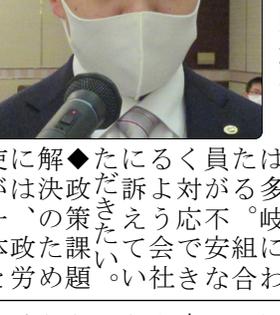
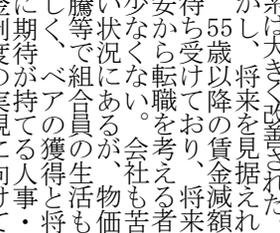
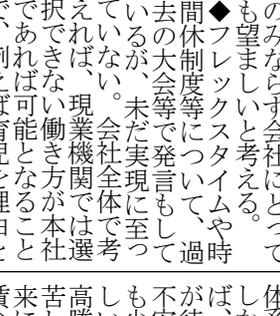
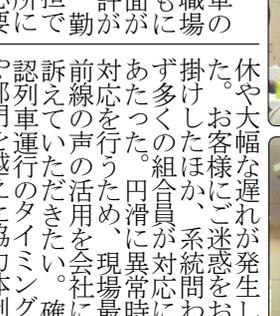
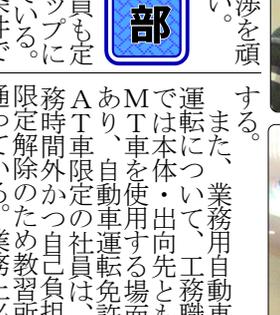
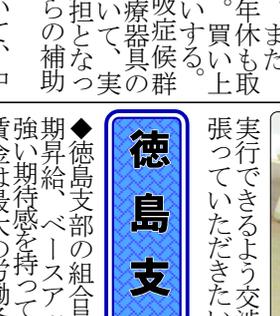
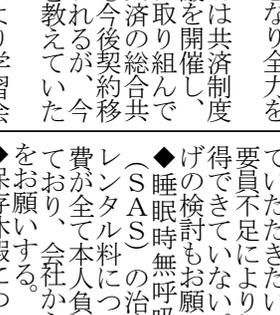
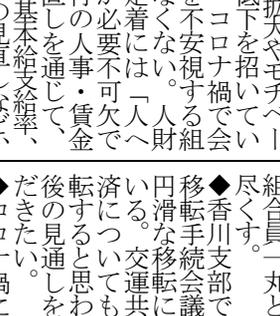
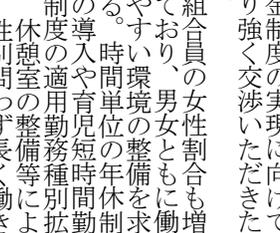
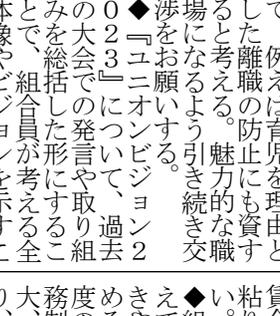
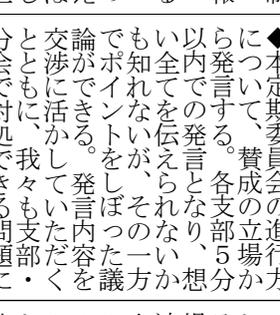
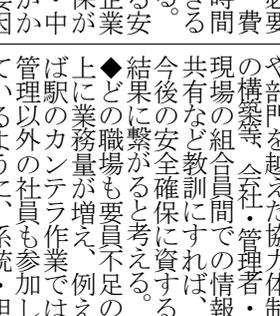
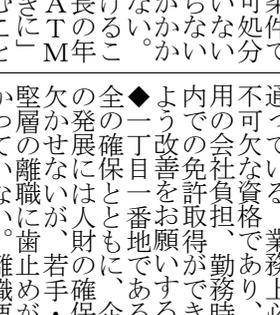
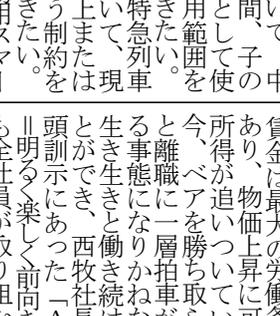
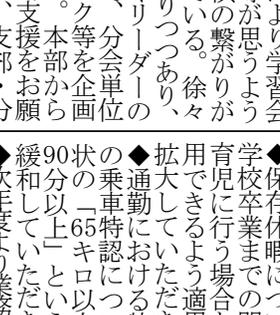
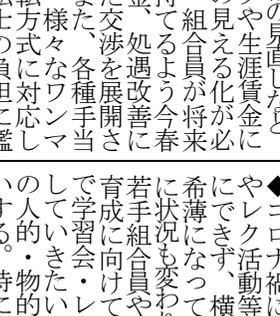
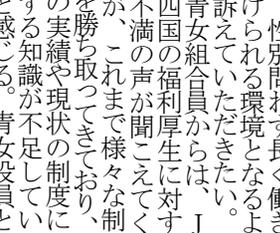
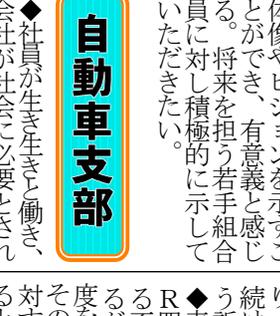
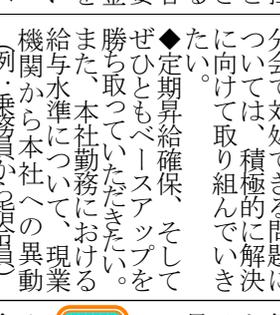
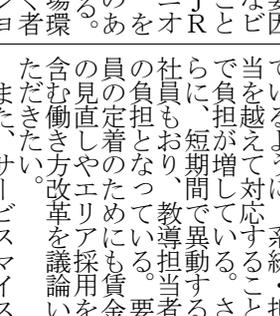
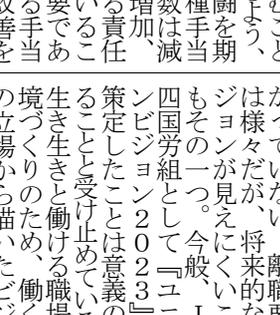
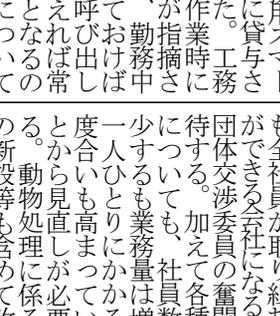
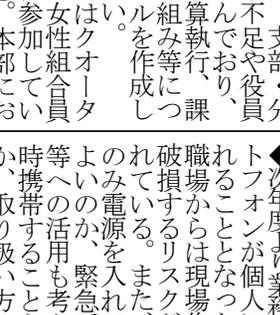
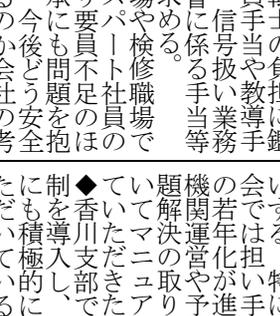
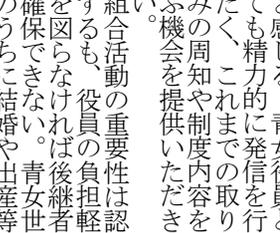
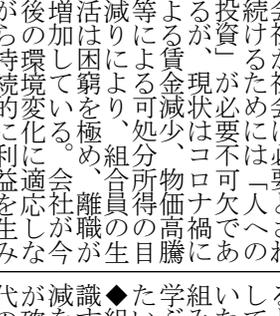
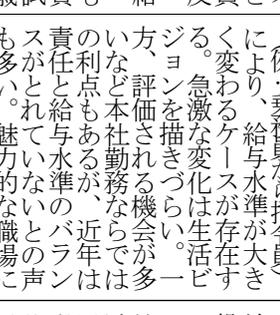
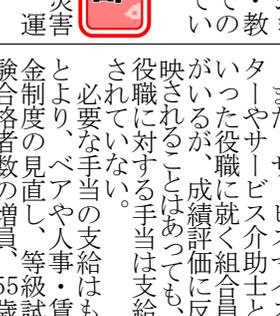
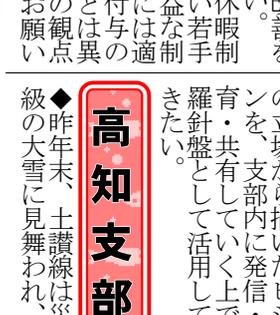
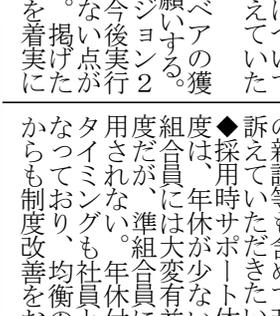
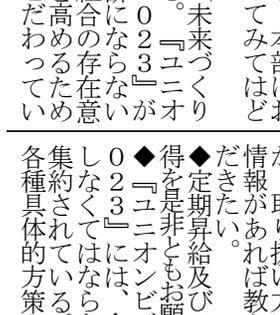
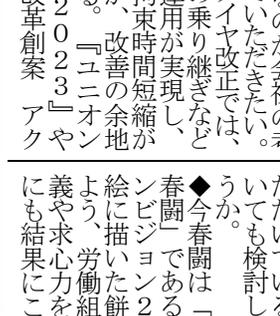
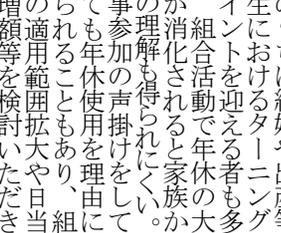
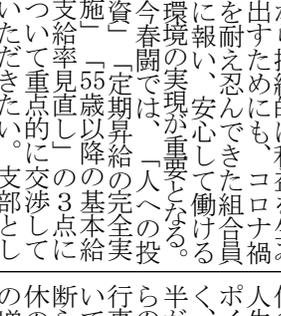
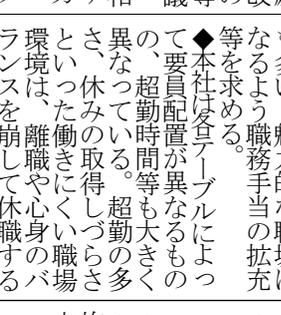
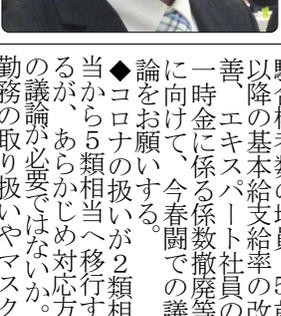
青年女性会議

◆2020春闘時には19年ぶりとなるベア獲得並びに初任給調整手当の増額が図られ、若手の賃金体系は大きく改善された。しかし、将来を見据えれば、55歳以降の賃金減額が待ち受けており、将来不安から転職を考慮する者も少なくない。会社も苦しい状況にあるが、物価高騰等で組合員の生活も苦しむ、ベアの獲得と将来に期待が持てる人事・賃金制度の実現に向けて粘り強く交渉していただきたい。

◆組合員の女性割合も増えており、男女ともに働きやすい環境の整備を求める。時間単位の年休制度の導入や育児短時間勤務制度の適用勤務種別拡大、休憩室の整備等により、性別問わず長く働き続けられる環境となるよう訴えていきたい。

◆2020春闘時には19年ぶりとなるベア獲得並びに初任給調整手当の増額が図られ、若手の賃金体系は大きく改善された。しかし、将来を見据えれば、55歳以降の賃金減額が待ち受けており、将来不安から転職を考慮する者も少なくない。会社も苦しい状況にあるが、物価高騰等で組合員の生活も苦しむ、ベアの獲得と将来に期待が持てる人事・賃金制度の実現に向けて粘り強く交渉していただきたい。

- 香川支部 土井本部委員 愛媛支部 今井本部委員 高知支部 田内本部委員 自動車支部 藤田本部委員
- 徳島支部 尾上本部委員 本社支部 筒井本部委員 青年女性会議 芝特別本部委員



営業部会



◆営業部会には中堅層が少ないという共通課題があり、特定の社員への業務の集中や若手の業務範囲を拡大していった負担増加を生じさせている。離職防止・定着化のために、ベアや必要手当の新設・拡充に取り組んでいただきたい。

◆駅やワープなどでは、契約社員として会社を支える存在が欠かせない。準組員への賃金引き上げ・労働条件の改善をお願いする。

運輸部会

◆昨年のダイヤ改正にて、「働き方改革創案」に基づきロング乗務の減少、日勤行路の拘束時間短縮等の改善が図られた。その一方で、泊り行路の退勤時刻が17時頃の行路もあるほか、4日行路後に超勤で乗務し実質的に5日行路が常態化している状況も続いている。引き続き働き方改革の深度化に向けて取り組まなければならない。

◆列車停止位置目標の建物位置の統一化や表示両数の減少・簡素化について、以前より答申しているが、他のエリアでは進んでいない。事故防止の観点からも停止位置目標のホーム側移設及び数の削減を早急に行うべきだ。

◆穴吹駅への宿泊施設整備が進められており、徳島地区への女性乗務員の配属も近づいていると認識する。老朽化する乗泊所の建て替えや業務用スマートフォン等の導入による規程類のデータ化など働きやすい環境整備の推進、すべての地区での女性乗務員の配属に向けて引き続き取り組んでいただきたい。また、育休から復職後の働き方について、育休をしながらは泊りや早朝出勤・深夜退勤の行路は現実的でない。働き方改革、制度改善、ハード整備について会社と議論を重ねていただきたい。

工務部会

◆列車見張員は、人命と鉄道の安全運行を守るために重要な役割を担っているが、運行状況等の確認は全て人間の注意力に頼っており、入社間もない社員でも見張り業務への従事が増えていることもあって、精神的な負担は計り知れない。先日も土讃線にて待避不良事象が発生しており、取り返しのつかない事象が発生する前に補助手段として列車の接近を通知するシステムや装置の開発・導入をお願いする。

◆若手・中堅層の離職が相次ぎ、1人当たりの業務量は増加する一方で、新卒採用の強化が必要。四国内外への学校訪問や就活イベントへの積極的な展開はもとより、学生から当社の採用活動の始動が遅いという指摘があることから、他社動向も動向しつつ早期に採用活動をスタートさせるなど採用強化の取り組みが必要である。中途採用と合わせ、要員確保に努めていただきたい。

答弁

武智副執行委員長

に鑑みた抜本的な制度改善が必要である。

◆2023春季生活闘争は、国も経済界も賃金引き上げに非常に前向きな姿勢を示している。物価高騰の影響が凄まじくも賃金は上がらず、相対的に可処分所得は低下している。毎年定期昇給を確保し、2020春闘時には19年ぶりに賃金改善が図れたが、必達目標賃金には届いていない。コロナ禍の影響を受け、会社は厳しい経営環境に置かれており、足下の支払能力論で判断するのは、将来のありたい姿を実現するために「一人への投資」が必要だと交渉で強く問うてきた。春闘は「未来づくりの春闘」として、ベア3,000円を要求する。組合員の働きに相応しい賃金水準となるよう、明るい未来を描けるよう鋭意交渉を行っていききたい。

◆現行の人事・賃金制度について、晩婚化等の影響もあり、55歳以降の賃金減額が家計へ及ぼす影響は大きい。国鉄由来の制度をいつまで継続するのか、定年延長等の議論とも合わせて、改善せねばならないと会社には強く訴えていく。また、非正規職員の専門性等多様な人財を確保しているが、退職金算定における勤続年数はどうしても短くなる。専門的な能力を最大限発揮するために、実情

事業開発部会

◆非鉄道事業を鉄道事業と並ぶ柱とするためには、長期雇用を前提に誰もが働きやすい環境を整え、定年退職金体系をはじめとする労働条件の再構築が急務である。中途採用でデナン・トリートメントの専門性、用地管理の専門性等多様な人財を確保しているが、退職金算定における勤続年数はどうしても短くなる。専門的な能力を最大限発揮するために、実情

工務部会

◆列車見張員は、人命と鉄道の安全運行を守るために重要な役割を担っているが、運行状況等の確認は全て人間の注意力に頼っており、入社間もない社員でも見張り業務への従事が増えていることもあって、精神的な負担は計り知れない。先日も土讃線にて待避不良事象が発生しており、取り返しのつかない事象が発生する前に補助手段として列車の接近を通知するシステムや装置の開発・導入をお願いする。



工務部会 中田特別本部委員 事業開発部会 中谷特別本部委員



金体系となるよう会社と協議していききたい。

◆諸手当について、手当に頼らない賃金体系、基本給の引き上げが重要であることは言わずもがなだが、責任の度合いや内容が踏まえ、必要な手当は引き続き求めていく。コロナの影響を受け、会社は厳しい経営環境に置かれており、足下の支払能力論で判断するのは、将来のありたい姿を実現するために「一人への投資」が必要だと交渉で強く問うてきた。春闘は「未来づくりの春闘」として、ベア3,000円を要求する。組合員の働きに相応しい賃金水準となるよう、明るい未来を描けるよう鋭意交渉を行っていききたい。

◆現行の人事・賃金制度について、晩婚化等の影響もあり、55歳以降の賃金減額が家計へ及ぼす影響は大きい。国鉄由来の制度をいつまで継続するのか、定年延長等の議論とも合わせて、改善せねばならないと会社には強く訴えていく。また、非正規職員の専門性等多様な人財を確保しているが、退職金算定における勤続年数はどうしても短くなる。専門的な能力を最大限発揮するために、実情

方への導入、泊まり勤務や不規則勤務などの見直しといたった働き方改革は急務。JR産業の特性上、深夜・早朝の時間帯や休日における勤務は一定程度必要なもの、極力負担の軽減を図っていききたい。昨今の就労感からすれば、泊り勤務や夜間作業が敬遠される傾向にある。改善できる部分は変えていく必要がある。

◆運輸部門における働き方改正で実施された効率化の乗継の実施等により、拘束時間の短縮が一部図られた。実際に乗務する組合員からの好評の声を会社に伝え、引き続き深度化を図るよう要請している。要員供給との兼ね合いもあるが、効率的な運用に取り組んでいくとの考えを示しておきたい。

◆改善に向けて働き方改正を継続していききたい。また、宇和島線区では、業務体制の見直しにより、業務担当が指導担当と兼任となり、4名で対応するようになった結果、年休も取得しやすくなったと伺っている。現在のところ他区所や他系統への展開は具体的には聞いていないが、検討はしていきたい。

◆特急特認について、昨年の春闘交渉によって家族と同居という条件が外れたものの、距離や時間による制約があることかと強く懸念されている。JR四国で働くメリットと強く言えるよう条件緩和に向けて粘り強く交渉していききたい。

◆5類相当へ引き下げられ、以降の取り扱いについては、まだ会社から具体的な取り扱いは説明を受けていない。感染症法の取り扱いが変わったことに合わせて急激に取り扱いを変えれば、職場の混乱を招く恐れもある。柔軟な対応が必要と考え、会社と今後協議を重ねていきたい。

◆乗務員への業務用スマートフォン、今後車内補充券発行機能の付加や規程をスマホ閲覧が可能となれば乗務員靴の軽量化に大きく寄与することとなり、特に女性乗務員の負担軽減が図られる。育休から復職後の乗務について、現在専用行路が1つ作られているが、時短勤務の拡大や乗務員に限らず他の職場でもそうした取り組みができるか、ダイヤと関連する職場においてには要員の確保も影響することから障壁はあがあるが、引き続き実現に向けて協議していききたい。

◆採用時サポート休暇等、社員に認められている制度が契約社員でも使用できるように取り組んでいきたいと考えている。賃金改善が図られるとすれば10月となるが、会社を支える人財の処遇改善に向けて引き続き取り組んでいきたい。

べきか、会社と議論していききたい。中間決算を見れば、ジェイアール四国バスの収入はコロナ前の半分にも満たない。安全・安定・安心輸送の実現により、収入確保に努めていただきたい。春闘でしっかりと会社と交渉していききたい。

◆工務部会が以前より言及してきた列車見張り業務に係るハード対策について、会社も少しずつ検討状況を開示するようになり、前進していると感じる。しかし、現に待避不良事象は起きており、実現に向けてスピード感が求められる。最重要課題である安全の確保に向けて、事象の検証や会社との議論を徹底していききたい。

◆人財確保について、「ユニオンビジョン2023」では採用力の強化にも言及している。採用活動自体は団体交渉事項ではないが、四国内の他社や同業他社に見劣りしない労働条件にする必要があることはしっかりと訴えていききたい。

中野執行委員

◆JR四国労組職員団会議所属の候補について、皆様の応援をお願いする。教育への取り組みについて、今年度のユニオンスクールは、フレッシュマンコースとユニオンコースを開催し、若手・中堅層の組合員に参加していただいた。今後はリーダーコースや特設コース(管理者セミナー)の開催を予定しており、目的・段階に応じた教育により、役員育成を図っていききたい。現在基本組織、特に分会役員若年層が進んでおり、信頼される組織となるためには、世話役活動や意見集約、予算執行等の機能運営について技術継承が必要である。本部

中村書記長

◆ジェイアール四国バスにおいて、賃金カブプや55歳以降の賃金減額を見直し、将来不安を払拭し人財を確保するためにも、今の時代が即した内容に変えていかなければならぬ。ただ、現下の経営状況において、抜本的に改善していくことは難しい面もあると認識する。原資をどう配分していく

としても、支部・分会運営に資する資料やマニュアルの作成を行っていき

労働者共済（月額780円）に加入した

活動については、JR四

組合員向けに、青年女性会議役員をはじめ非専

「月額4200円」に移行

「ユニオンビジョン2023」は、これまでの

組合員向けに、青年女性会議役員をはじめ非専

「月額4200円」に移行

「ユニオンビジョン2023」は、これまでの

組合員向けに、青年女性会議役員をはじめ非専

「月額4200円」に移行

「ユニオンビジョン2023」は、これまでの



ご参集いただいた皆様

「安全・安定・安心輸送の確立について

JR連合傘下では、昨

「安全・安定・安心輸送の確立について

JR連合傘下では、昨

「安全・安定・安心輸送の確立について

JR連合傘下では、昨

多様かつ優秀な人財の確保が必要であり、「人

JR連合と連携し、現

「安全・安定・安心輸送の確立について

JR連合傘下では、昨



議長の大役を見事に務めた山本中央委員

3年ぶりに傍聴を含む

JR連合四国地方協議会定期委員会

JR連合四国地方協議会定期委員会

幹線ネットワークの構築と計画推進に係る政策提

「ONE TEAM」で春闘に取り組むと

定期委員会終了後に香

定期委員会終了後に香