

第42回定期大会開催!!

運動方針を満場一致で決定!!

JR四国労組は7月10日(月)、「JRホテルクレメント高松」(香川県高松市)において第42回定期大会を開催した。大会には、四国各地より代表議員、特別代表議員のほか、来賓と合わせ約130名が出席した。...



むこう1年間の運動方針を満場一致で可決!

10時30分より石川執行委員の開会挨拶で幕を開けた。大会は、議長に徳島支部より岩本代表議員を選出、議事が進められた。執行部を代表し挨拶に立った大谷執行委員長は、「第8波のコロナウイルス拡大下においても、組合員相互の協力により鉄道・バスとともに運休をささなかつた」と、組合員ならびに家族に対して敬意・謝意を述べ、本年2月の定期委員会で策定された「ユニオンビジョン2023」に触れ、「策定過程を踏まえたうえで今後引き続き共有・理解を図ることが重要」と述べた。



議長を務めた岩本代表議員

そのうえで、3本柱の方針に沿った所信を述べ、政策と政治の取り組みについて言及。組織一丸となり課題解決に取り組む必要性を説き、「取り巻く環境には多くの不安定な要因があるものの、JR四国グループが生み出す価値は、社会・経済にとって必要不可欠。そこに働く『自信と誇り』をもち、『安全の確立』を

最大の使命として各職場で奮闘し、JR四国労組組合員の団結力と実践力でさらなる飛躍に向けて邁進していかう」と訴えた。大会には来賓として、連合四国ブロックを代表して連合徳島・島会長、JR四国・西牧社長、ジェイアール四国バス・高須賀社長、JR連合・政所事務局長らが出席し、連帯と激励の挨拶を受けた。議事では、執行部から一般経過報告、決算報告、2023年度運動方針案及び予算案が提起され、各支部・各専門部会・青年女性会議を代表する11名の代表議員、特別代表議員による質疑を経たのち、すべての議案が満場一致で可決された。

また、役員改選では、大谷執行委員長を再任するとともに、三役として新たに中野副執行委員長を加え、初の女性執行委員長となる。玉井執行委員らを選出し、新たな役員体制のもと、新年度の運動を強化しスタートした。その後、矢野青年女性会議議長より大会宣言案が提起され、これを承認。最後に、大谷執行委員長が「団結ガンパロー」で大会を締めくくった。



大谷執行委員長

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、労働者の最重要課題として、「安全を守る原点は常に職場にある」という認識のもと、多くの機会を捉えて現場の声を会社に訴えてきた。

一方、昨年の定期大会以降、重大事故につながる恐れのある事象や傷害事故も多発発生している。改めて、組合員一人ひとりの安全意識が、重要かつ必要であることを再確認し、安全確保の原点である職場から、安全に対する主体性を持つ取り組みを強く要請する。現在JR四国グループでは支援策を活用し、効率化施策等を実施しており、組合としても安全の確保と組合員の雇用と生活を守ることを前提に共有するもの、最近危険部分ワンマン運転に見られるような、要員改善の目的とともに、人件費削減による収支改善を図る施策を矢継ぎ早に実施している点である。...

労働環境の改善について 「賃金は最大の労働条件」との認識のもと、経営改善に必要不可欠な「人への投資」である労働条件・労働環境の改善に全力で取り組む。

今後の交渉においても、「労働条件・労働環境の改善」のみならず、「ユニオンビジョン2023」を示す「地域に根差した生活の確保」「個人のキャリアアップの明確化」「風通しのよい職場環境づくり」の「会社の将来不安払拭」実現に向け、取り組みを強化していく。また、JR連合で策定した「第4次男女平等等参画推進計画」の目標達成に向け、女性が組合活動

に参画しやすい環境整備に努める。新たに女性執行委員を設け、男女平等参画を通じた労働運動の活性化を推進していく。加えて、政策と政治の取り組みも重要であり、現行の支援の活用と2025年以降の支援確保を念頭に、鉄道の抜本的高速化、さらには四国新幹線実現等についてはJR連合で策定された提言を活用し、山積する政策課題解決に取り組む。ジェイアール四国バスにおいても、「時間外労働の上限規制」や「改善基準告示」への対応等、魅力あるバス産業を目指し、政策課題解決に精力的に取り組む。

組織の強化・拡大について 昨年の大会以降、組織の更なる充実と強化を図るべく、教育活動と広報活動に注力してきた。労働運動の原点である「対話」に立ち返るべく、各種集会やユニオンスクールなどを従来の形式で実施し、対話の機会を創出するよう努めた。あわせて、支部や分会など各級機関が機能を発揮し、意見や情報を共有すべきところ、一部「ユニオンセッション」不足や役員の内手不足、世話役活動の忌避的傾向が見られる。こうした状況を踏まえ、労働組合の役割は「働く仲間」に寄り添い、解決に向けて模索すること」であること、世話役活動の意義や成果を示し、対話を重ねてきた。

- ◆来賓の皆様 (順不同) 連合徳島 島和久 会長 四国旅客鉄道(株) 西牧 世博 代表取締役社長 高島 雅彦 取締役総務部長 眞鍋 健治 総務部勤務課長 ジェイアール四国バス(株) 高須賀 浩 代表取締役社長 宮井 照暉 総務部次長 JR連合 政所 大祐 事務局長 四国労働金庫 杉本 宗之 理事長 こくみん共済coop 香川推進本部 井出 哲夫 本部長

- ◆祝電・メッセージ (順不同) 国会議員 小川 淳也 衆議院議員 玉木 雄一郎 衆議院議員 仁木 博文 衆議院議員 白石 洋一 衆議院議員 永江 孝子 参議院議員 JR四国労組議員団会議 山本 悟史 団長 (香川県議会議員) JR四国労組顧問弁護士 大平 昇 弁護士 JR四国ホテルズ ユニオン 柏木 拓海 書記次長 JR四国労組 退職者連絡会 清水 和博 会長

- JR四国労組議員団会議 橋本 敏男 幹事長 (高知県議会議員) 四国交通労協 JR北海道労働組合 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 労働組合 四国電力関連産業 労働組合 総連合 日本私鉄労働組合 四国地方連合会 日本郵政グループ 労働組合 四国地方本部 タダノ労働組合 (株)アイネクス ト

質疑討論(要旨)

香川支部

村田代議員 (香川支部)



◆夏季手当の獲得について御礼申し上げる。離職防止にもつながると考えており、引き続き、年末手当についても要求額獲得にむけ、交渉していただきたい。

その不足を補っていたエキスパート組合員も退職が迫っているなか、十分に若手に技術継承ができてない。今後どのような運用を行うのか。

◆多度津工場では旧式車両により、部品調達価格が高騰、社員の負担が増えている。新型車両の導入や、リニューアル等予定があるのか。

◆働き方について、伊予西条・阿波池田での乗り継ぎ等改善が図られている。今後、高松・児島・多度津の三角ルートによる運用や、1日平均労働時間の短縮、隔日交代勤務の見直し等、改善の余地があると考える。

また、高松駅において、マリンライナーの始発となる4時35分以降の早朝時間帯のみどりの窓口対応状況を調査したところ、車内での対応可能な乗客事前購入の注意喚起の実施、券面証明を行うことなどで後日対応可能な乗客のみであった。みどりの窓口の営業時間を見直すべきと考える。

工務系統においては、夜間作業の拘束時間の長さ、疲労感等が離職の要因となっている。手当が支給されても、作業の過酷さに比べると見合っていないという声がある。

各系統の実情を踏まえた働き方改革を前進させてほしい。交渉においては、「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」を対案として議論していただきたい。

◆統一地方選挙では議員団に所属する3名のほか、四国各地で推薦候補が多数当選した。しかし、当選させることが本来の目的ではない。今後は関係

議員との連携を密にして政策課題実現を図っていくかなければならない。

◆コロナ禍により四国新幹線の実現に向けた議論が滞っている印象を受ける。報道によると、徳島県知事が瀬戸大橋ルートに賛同したとのことだが、実現に向けた進捗状況を教えていただきたい。

◆こくみん共済coopへの契約移転について、周知活動や契約移転手続き対応等行ってきた。今後、分会で必要な対応等発生するの。

◆コロナ禍で各種学習会やレクリエーションが実施できず、労働組合の強みでもある横のつながりが持ちにくくなっている。コロナによる規制が緩和される中、将来を担う若手組合リーダーの育成等に向けて各分会単位で企画したいので、本部の支援も要請する。

◆「又々連営マニュアル」の作成について、早速対応いただき感謝。役員育成に活用していく。

◆連合香川にて、JR連合は副会長職を有しており、行事・会議への出席要請が多く、負担が大きいが、関係機関等との関係性も考慮し、精一杯参加しているが、要員不足等で年休手配も厳しい状況である。組休の適用範囲を拡大してほしい。また、提案として、他産別では専従者が出席していることから、連合香川の副会長職については、本部役員で対応するように変更できないか。

◆質疑について、代議員は代議員選挙で選出され、分会や職種ごとに強く訴えたい意見がそれぞれにあるため、集約した内容

では、十分意見が伝わらないと感じる。現場の生の声がしっかりと届くよう大会運営をお願いする。

愛媛支部

薦田代議員 (愛媛支部)



◆特急宇和海における部分ワンマン運転について、33/1000の急こう配区間にて異常時に停車し現場確認に向かう際の転動防止手配等車両から離れる不安があることをふまえ、会社としての対策を明らかにされたい。また車内秩序保持の観点から多客時などでもワンマン運転を行うのか考え方を示すべき。

◆無人駅が増え、ワンマン列車の種類・車種も増え、乗務する運転士の負担も増えている。ワンマン手当の増額を求めたい。

◆若年者からでも脳ドックが安価で受診可能な環境を整備されたい。

◆小・中学校の行事、活動等への参加についても保存休暇を使えるようにしていただきたい。

◆物価や住宅ローンの金利も上昇していることで生活に影響が出ている。住宅補給金の増額をお願いする。

◆運賃値上げにより通勤にかかる負担が増すことから、短距離でも特急特認を認めてほしい。

◆2月に重大な待避遅れが発生し、半年近く経過

した。現場での基本的ルール厳守については、今後とも全員で取り組む認識だが、ハード対策の進捗状況について明らかにされたい。

徳島支部

小林代議員 (徳島支部)



◆定期昇給の確保、ベアアップに加えて、長年要望していた教導手当、緊急呼出手当の大幅改善について御礼申し上げる。人財確保への強いメッセージを示したと受け止めている。

◆夏季手当も最大の上げ幅となり、連続性を考慮するということから年末手当についても同様に期待している。引き続き、安全運行・増収に取り組む動物処理の汚物処理等作業手当適用を求めたい。

◆昨年の定期大会以降、動物処理の汚物処理等作業手当適用を求めたい。

◆若年者からでも脳ドックが安価で受診可能な環境を整備されたい。

◆小・中学校の行事、活動等への参加についても保存休暇を使えるようにしていただきたい。

◆物価や住宅ローンの金利も上昇していることで生活に影響が出ている。住宅補給金の増額をお願いする。

◆運賃値上げにより通勤にかかる負担が増すことから、短距離でも特急特認を認めてほしい。

への移行に伴い障害休暇が適用外となったが、まだまだ感染リスクが高い中、検査を躊躇し、感染拡大につながりかねないことから、障害休暇の適用を要望する。

◆採用面において様々な取り組みを行っていると思うが、鉄道会社の強みとして列車内広告・サイネージ等活用できないか。鉄道を利用するお客様の目にとまることでメリットがあると考える。

◆「ユニオンビジョン2023」について、各種会合を通じ、共有しているところ。議案書にある「人財の確保」を軸とする、5本の柱をはじめ各課題と方策について引き続き共有できるように一つの羅針盤として、発信・共有していく。

◆土讃線では以前、線路点検業務を行っていた組合員が、列車通過時間に線路内に立ち入り、あわや触車事故という事象が発生した。以前からハード対策をお願いしているなか、会社側からは「検討している」と「GPSの活用等は難しい」との回答がなされている。

◆最終的に自分で確認する必要があることは理解しているが、補助的な設備として、業務用スマートフォンを活用し、列車と現場作業員、お互いが近づいたら反応するといった機能を備えたハード対策について、強く求めていた。

◆どの職場でも要員が足りないという、離職が拡大している。要員計画と実態に乖離があるのでないか。要員不足は早急に対応しなければ待ったなしの課題である。

◆また、組合員数の減少で、組合費収入も減少している。組合としてもデジタル化に取組んでみてはどうか。以前から各組合員に公式LINEの登録を呼びかけているが、新聞の発行部数を見直すことや、大会傍聴者のリモート参加も可能とするなど、経費削減にもつな

がるのではないかと。◆今春実施された地方統一選挙にてJR四国労組議員団会議橋本敏男幹事長が高知県議会上佐清水市選挙区で当選した。協力いただいた組合員、本部各位に御礼申し上げる。

◆現在、会社ではデジタルを活用し、効率的な業務体制の確立を進めているところだが、その目的

の多くは、既存業務の置き換え、省力化・省人化に主眼が置かれているが、新たな付加価値をつけることも必要ではないか。具体的には、グループ全体での顧客情報の管理、営業ノウハウの共有やその他にも、きめ細かな社内教育に活用するなど、デジタルを活用し、長期経営ビジョンを達成できるように会社に対して提案いただきたい。

◆会社の中では等級・職名に応じて、職責が存在するが、現状、要員に余裕がないなか、等級に応じた職責が割り振られていないところもある。工務系統では、同一の処遇にも関わらず、監督業への従事の有無が異なるなど、事故のリスクが偏在するようないかなる存在したり、本社においても課員のクラスが副長・主席級のクラスが業務を行うケースも存在している。要員も限られている中で処遇と職責とのギャップに対して、手当てするよう要請する。

◆今後社内でも共働き家庭が増えるであろうことを踏まえても、フレックスタイム制度等があることで、柔軟な働き方が可能となることを考える。また、申請に基づく在宅勤務制度を開始したが、組合員から話を聞くと、制度の活用状況は職場によって大きくムラがあるとのこと。管理者にとつては業務管理の課題も含め、組合員が在宅勤務を取得しやすい環境を求め、また、費用負担も検討いただきたい。

◆現在、会社ではデジタルを活用し、効率的な業務体制の確立を進めているところだが、その目的

の多くは、既存業務の置き換え、省力化・省人化に主眼が置かれているが、新たな付加価値をつけることも必要ではないか。具体的には、グループ全体での顧客情報の管理、営業ノウハウの共有やその他にも、きめ細かな社内教育に活用するなど、デジタルを活用し、長期経営ビジョンを達成できるように会社に対して提案いただきたい。

◆会社の中では等級・職名に応じて、職責が存在するが、現状、要員に余裕がないなか、等級に応じた職責が割り振られていないところもある。工務系統では、同一の処遇にも関わらず、監督業への従事の有無が異なるなど、事故のリスクが偏在するようないかなる存在したり、本社においても課員のクラスが副長・主席級のクラスが業務を行うケースも存在している。要員も限られている中で処遇と職責とのギャップに対して、手当てするよう要請する。

◆今後社内でも共働き家庭が増えるであろうことを踏まえても、フレックスタイム制度等があることで、柔軟な働き方が可能となることを考える。また、申請に基づく在宅勤務制度を開始したが、組合員から話を聞くと、制度の活用状況は職場によって大きくムラがあるとのこと。管理者にとつては業務管理の課題も含め、組合員が在宅勤務を取得しやすい環境を求め、また、費用負担も検討いただきたい。

◆現在、会社ではデジタルを活用し、効率的な業務体制の確立を進めているところだが、その目的

の多くは、既存業務の置き換え、省力化・省人化に主眼が置かれているが、新たな付加価値をつけることも必要ではないか。具体的には、グループ全体での顧客情報の管理、営業ノウハウの共有やその他にも、きめ細かな社内教育に活用するなど、デジタルを活用し、長期経営ビジョンを達成できるように会社に対して提案いただきたい。

◆今春実施された地方統一選挙にてJR四国労組議員団会議橋本敏男幹事長が高知県議会上佐清水市選挙区で当選した。協力いただいた組合員、本部各位に御礼申し上げる。

本社支部

平山代議員 (本社支部)



◆今春闘におけるベースアップ2000円、夏季手当の過去最大の上げ幅の獲得に感謝。今後の交渉においても、上がり続ける物価を前に、この流れをしっかりと維持できるように、引き続き交渉強化をお願いする。

◆地域公共交通活性化再生法が改正され、これまでより踏み込んだ内容となった。四国における新幹線建設に向けた議論も加速させるべきと考えるが、新幹線を見据えた将来像を描く必要があるため、本法に基づく協議が重要であり、労使が同じ方向に向くことが不可欠だと考える。

◆今回の選挙等を通じてJR四国労組の求める政策を理解する議員を応援してきたところだが、今後は、関係議員に訴えるべきポイントがあれば示されたい。

◆現在、会社ではデジタルを活用し、効率的な業務体制の確立を進めているところだが、その目的

の多くは、既存業務の置き換え、省力化・省人化に主眼が置かれているが、新たな付加価値をつけることも必要ではないか。具体的には、グループ全体での顧客情報の管理、営業ノウハウの共有やその他にも、きめ細かな社内教育に活用するなど、デジタルを活用し、長期経営ビジョンを達成できるように会社に対して提案いただきたい。

◆会社の中では等級・職名に応じて、職責が存在するが、現状、要員に余裕がないなか、等級に応じた職責が割り振られていないところもある。工務系統では、同一の処遇にも関わらず、監督業への従事の有無が異なるなど、事故のリスクが偏在するようないかなる存在したり、本社においても課員のクラスが副長・主席級のクラスが業務を行うケースも存在している。要員も限られている中で処遇と職責とのギャップに対して、手当てするよう要請する。

◆今後社内でも共働き家庭が増えるであろうことを踏まえても、フレックスタイム制度等があることで、柔軟な働き方が可能となることを考える。また、申請に基づく在宅勤務制度を開始したが、組合員から話を聞くと、制度の活用状況は職場によって大きくムラがあるとのこと。管理者にとつては業務管理の課題も含め、組合員が在宅勤務を取得しやすい環境を求め、また、費用負担も検討いただきたい。

◆今春実施された地方統一選挙にてJR四国労組議員団会議橋本敏男幹事長が高知県議会上佐清水市選挙区で当選した。協力いただいた組合員、本部各位に御礼申し上げる。

◆採用面において様々な取り組みを行っていると思うが、鉄道会社の強みとして列車内広告・サイネージ等活用できないか。鉄道を利用するお客様の目にとまることでメリットがあると考える。

◆「ユニオンビジョン2023」について、各種会合を通じ、共有しているところ。議案書にある「人財の確保」を軸とする、5本の柱をはじめ各課題と方策について引き続き共有できるように一つの羅針盤として、発信・共有していく。

◆土讃線では以前、線路点検業務を行っていた組合員が、列車通過時間に線路内に立ち入り、あわや触車事故という事象が発生した。以前からハード対策をお願いしているなか、会社側からは「検討している」と「GPSの活用等は難しい」との回答がなされている。

◆最終的に自分で確認する必要があることは理解しているが、補助的な設備として、業務用スマートフォンを活用し、列車と現場作業員、お互いが近づいたら反応するといった機能を備えたハード対策について、強く求めていた。

◆どの職場でも要員が足りないという、離職が拡大している。要員計画と実態に乖離があるのでないか。要員不足は早急に対応しなければ待ったなしの課題である。

◆また、組合員数の減少で、組合費収入も減少している。組合としてもデジタル化に取組んでみてはどうか。以前から各組合員に公式LINEの登録を呼びかけているが、新聞の発行部数を見直すことや、大会傍聴者のリモート参加も可能とするなど、経費削減にもつな

がるのではないかと。◆今春実施された地方統一選挙にてJR四国労組議員団会議橋本敏男幹事長が高知県議会上佐清水市選挙区で当選した。協力いただいた組合員、本部各位に御礼申し上げる。

◆現在、会社ではデジタルを活用し、効率的な業務体制の確立を進めているところだが、その目的

フレックス・在宅勤務制
度が採用面でも大きくプ
ラスの効果があると思え、
ぜひとも制度の確立を引
き続き求めたい。

自動車支部

岩本代議員
(自動車支部)



◆夏季賞与について、要
求月数には届かなかった
ものの、昨年から大幅な
支給率改善で1.45ヵ月
を獲得したことに御礼申
し上げる。ジェイアール
四国バスにとってコロナ
の影響は大きく、組合員
も大変苦しい3年間を過
ごしてきた。今年度はジェ
イアール四国バスと自動
車支部の再スタートとな
るよう、安全、安定、安
心輸送に取り組んでいく。
◆最近、お客様の戻りに
あわせて運行便数も回復
してきたが、離職が拡大
し、続行便を出すことが
容易ではない状況にある。
繁忙期でなくとも人手不
足の影響で儲けるときに
儲けられないのは困る。
人手不足解消への対応を
求めたい。
◆コロナ禍を耐え忍んで
きた組合員や家族がこの
先安心して働き続けられ
る環境作りとして、基本
給の底上げ、そして55歳
からの基本給の改善は大
きな課題であり、先延ば
しできない。一歩踏み込
んだ交渉を要請する。
◆自動車支部として、女
性組合員が参加しやすい

環境を作ろうと取り組ん
できたが、参加率がなか
なか向上しない状態。今
後は、支部役員にも女性
に参加していただきたい。
また、雇用の確保を求め
てきた中、出向が実現し
たことに對し、本部には
ご尽力いただき感謝。今
後も組合と会社が協力を
して、雇用を確保できるよ
う、重ねてご協力をお願い
する。

青年女性会議

芝特別代議員
(青年女性会議)



◆定年退職や採用数の増
加に伴い、後輩を指導す
る立場になる青女性代の
組合員が数多く存在。乗
務員には指導手当の支給
があるが、他系統にはな
い。後輩育成という業務
は変わらないため、モチ
ベーションが上がるよう、
どの職種においても指導
者に対しての手当化を望
む。
◆駅において信号・指令
業務を担当する若手も増
えている。高松CTCを
含む信号及び指令業務は
鉄道の安全運行を支える
要であり、個々の責任も
重くなる。駅業務全体に
恩恵のある手当を要請す
るとともに、責任度合い
の高い信号・指令担当者
に手当新設をお願いする。
◆本社で勤務する若手組
合員は、勤続年数が短い
ため基本給も低く、現場
からの異動に伴って手当

が無く金銭面で苦勞
を強いられている。引き
続きベースアップについ
てもお願いする。
◆青女性代の組合員につ
いては、ここ数年で四国
外出身者の割合が増えて
おり、今後もその傾向が
続くであろうと考えられ
ても長く働き続けられる
よう、すべての組合員が
使える制度として帰省に
対する補助金の新設を求
める。

◆国の方針ではマスクの
着用について個人の判断
となったが、職種によっ
ては現在も業務中のマス
ク着用が義務付けられて
いる。熱中症の危険性も
あるなか、マスク着用の
考え方を再度見直すこと
はできないか。
◆本社においては在宅勤
務の環境が整備されたが、
週1回まで、また前日ま
での申請という制限があ
る。部署によっては管理
者が在宅勤務を奨励せず
、担当者の使用が困難な状
況にある。回数の制限な
らびに、より柔軟に利用
できるようにするなど、
在宅勤務のメリット拡充
をお願いする。
◆加えて、フレックスス
タイル制度や時間休の導入
など個人の事情に応じた
柔軟で多様な働き方の推
進を求める。
◆また、本社内では部署
によって男女ともオフィ
スカジュアルが認められ
ているものの、男性はス
ーツでの勤務がほとんど
である。本社勤務の組合員
についてはオフィスカジ
ュアルを自由に選択でき
るようお願いする。
◆Fケア休暇について、
「名称は変更されたが、
取得事由が周囲に知れて
しまうことを懸念して取

営業部会

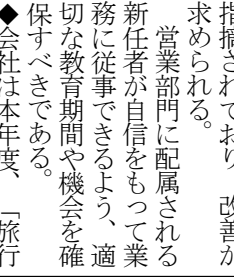
上川特別代議員
(営業部会)



◆会社は各種経費削減施
策を推進するが、現場最
前線を取り組む組合員か
らはその効果が顕著に見
られないといった声があ
がっている。経費削減の
ためPOS端末の機能が
縮小されたが、マルス端
未設置駅での対応が増加
しているほか、車内補充
券発行機では対応できな
い等収入機会を逸する事
態が生じている。経費削
減効果が大いことは承
知しているが、旅客対応
の質や生産性の低下は避
けるべきである。
◆また、旅行業事業にお
いては、精算業務に関し
て、従来のクローブによ
る処理から変更されるこ
とで事務手続が煩雑化す
る懸念があり、ANITA
への加盟等、業務量削減
に向けた検討が必要と考
える。
◆諸施策の実施にあたり、
現場の意見を聞き取り、
実態との乖離がないよう
努めるほか、取り扱いの
変更が生じる際は関係箇
所への周知・指導を徹底
するとともに、代替策の
準備やDX推進による業
務効率化を適切に行うべ
きである。
◆昨年度は自己都合退職
者数が過半数となった。
その理由は様々だが、新
たな業務に従事する際、
研修・見習い期間が不十

運動部会

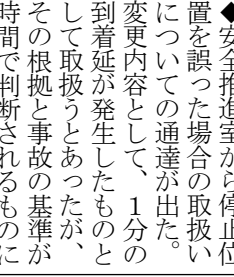
中川特別代議員
(運動部会)



◆7000系の車両故障
が頻発している。そのう
ち5・6月に発生した3
件については、シリコン
コーティングの劣化とさ
れている。同じ原因で故
障するのは、会社の信頼
を損ない、お客様にご迷
惑をかけることとなる。
◆会社との協議状況はど
うか。
◆特急宇和海における部
分ワンマン運転について
当該施策が実施される区

工務部会

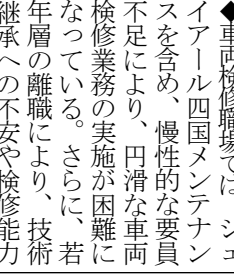
八木特別代議員
(工務部会)



◆工務職場では、線路内
での作業があり、触車事
故防止のルールが定めら
れている。答申書では、
列車接近通知システムの
整備を求めているが、工
務職場の全系統が共通し
て使うものになる。実際
に開発に当たる前に、設
計・使用方等、各現場の
意見を確認して進めるべ
き。また、システムによつて
ルールに微妙な異なりが

事業開発部会

中谷特別代議員
(事業開発部会)



◆事業開発本部では、経
営自立に向けた経営基盤
確立のため、非鉄道事業
における最大限の収益拡
大に向け、日々取り組ん
でいる。今年度未開業予
定の高松駅ビルや、分譲
マンションの販売等、幅
広い業務を行うにあたり、
各専門分野に長けた社員
の中途採用を行っている。
◆入社後の定着に向けて
は、様々な採用形態の社
員が存在することを踏ま
えた、誰もが働きたいを
持つて、定年を迎えられる
ような賃金体系をはじめと
する労働条件の再構築、
見直しが必要と考える。
◆非鉄道事業部門におい
ては、各種建築や有益物
件の取得に伴い、一級建
築士や宅建登録等を行っ
ているが、現状、それら
の資格は自費で取得して
いる。資格奨励金を受け
取ることができれば、の
資格によっては登録費用
や更新費用が必要となり、
実質的にさらなる負担が
強い状態にある。業務に
必要な資格にかかる経費
については、会社負担に
するよう検討すべき。

事業開発部会

中谷特別代議員
(事業開発部会)



存在しているため意見集
約が必要。貴重な財産で
ある人財を守るためにも
お願いする。

答 弁

武智副執行委員長



▼賃金・手当関連

◇春闘交渉について、今年も世間でも賃上げムードが高く「賃上げが実現できなければ、世間との乖離が生まれ、離職も進むのではないかと」という懸念を訴えながら懸命に交渉を行った。結果として、ベースアップ2000円、教導手当の倍増・緊急呼出手当増額を獲得した。特に緊急呼出手当については、徳島支部から発言のあった動物処理も含め、時間外に呼び出されることに対して手当の改善を図った。

◇夏季手当は「2022年度の営業収益が事業計画に対し、7億円程度上回った点」「この間の感染拡大期に、組合員の奮闘によりコロナによる運休を1本も出さなかった点」に加え、期末手当に對する組合員の期待感を懸命に訴え交渉に臨んだところ、結果として、1.59カ月という結果となった。「あと1歩で1.6カ月」という声もあったが、JR四国が支援を受けている現状も含め、運賃改定以降の動向や、コロナ第9波の懸念等今後の動向が不透明であることなどから1.6カ月は及ばなかった。とはいえ、

組合員の頑張りがあったからこそ、過去最大の上げ幅を実現できたと考えている。引き続き連続性が保てるように、年末手当、来年の春闘も交渉を展開していく。

◇現行の人事賃金制度では、50歳以降昇給幅が減少し、55歳で給与水準が2割引き下がり、さらにエキスパート社員になればもう一段下がるため、若年層であつても将来を見通したとき不安を感じる部分はあるという認識。しかし試験を受け、昇格することで、賃金自体は上昇する制度である。

ただ、改正から10年が経過し、社会環境なども変化している。例えば、晩婚化により55歳といえは、家庭での出費がかさむ時期になることも踏まえ、会社には改善の必要性は訴えている。会社側は改正の時期について明言していないが、まずはテーブルにつけるよう交渉を行っていく。

◇今回改善に至った手当もあるが、手当の改善には原資が必要である。限られた原資の中で効果的な制度となるよう、会社と交渉していく。職責の重さや業務の特殊性を勘案しながら総合労働協約改訂交渉の中でも要求していく。

◇役割と等級の関係について、モチベーションが下がる状況があるという発言をいただいた。要員不足のなか、直ちに解決が難しいところはあっても、仕事に対してモチベーションを高められるような賃金体系の構築や、手当の新設をするべきと感している。しっかりと議論していきたい。

◇教導手当について、職

種の拡大をこれまでも求めてきた。会社の考え方、乗務員の場合、1人の見習者に対し、基本1人の教導を担当する一方で、駅・検修・工務職場等では見習いを付けて教導を行う者が日によって変わるという点を考慮しているところである。

現時点において、会社のスタンスは変わっていないが、人に教えるということではエネルギーの必要な仕事でもあるので、引き続き交渉していく。

◇資格の取得や取得後の費用について、会社が必ず要としている資格には、個人の持ち出しによらず会社負担となるよう引き続き訴えていきたい。

▼制度関連

◇保存休暇について、2021春闘において小学校入学前までの子の育児に対し適用できるよう拡大し、今春闘では小学校が臨時休校になった場合に対象とするなど少しずつ改善している。

◇コロナウイルス感染症の取り扱いについて、感染症法上の分類が変わったことにより障害休暇の適用対象外となった。組合としては、従前からインフルエンザ等については、障害休暇や保存休暇が適用できるよう要求している。2類感染症であることが理由として障害休暇が適用されていたが、従来からの要望実現に向け、引き続き訴えていく。

◇多様な働き方に向けて、フレックス制度の導入を求めているが、導入には至っていない。新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から暫定的に導入されてきた在宅勤務制度については、昨年の春闘交渉において恒久的な制度となった。その活用にあたっては、職場により濃淡があるというところだが、デジタル基盤の整備が確立されたことから希望する者が利用できるような伝えていく。

◇Fケア休暇は、従前の名称では、取得しにくいという声を受け、現在の名称となったが、依然として取得しづらいところであった。例えば更年期障害なども適用可能にするなど性別を問わない制度にすべきとの意見も受け止めた。一方で女性の管理者を増やし、申請そのものを行いやすくすることも必要だと考えている。

◇事業開発部会から賃金体系について発言があった。鉄道会社の賃金体系は長期雇用を前提としているが、事業開発部会は業務に長けた即戦力となる人材を中途採用しているのが実態である。鉄道部門の賃金体系と切り離れた新たな賃金体系が必要になってくる可能性もあると考える。

▼福利厚生関連

◇脳ドックについて、現行JR四国では補助制度がないが、ジェイアール四国バスでは一定年齢で会社負担により受診できるようにした。職種によっても必要性に違いがあるかもしれないが、制度を訴えていきたい。

◇住宅補助金について、持家と賃貸住宅の違いも踏まえ今後議論していく。

◇特急特認について、適

用要件の「家族との同居」が緩和されるなど、少しずつ改善しているが、距離に対する要件についても、引き続き交渉していきたい。

▼業務関連

◇各系統の働き方について、乗務員では一部行路でロング行路の乗務が減り、負担軽減につながっている。今後のダイヤ改正においてさらに拡大できるように訴えていく。

◇早朝に駅の窓口を開ける必要性がどこまであるか、というところを調査し発言いただいた。会社は「ご利用になるお客様がいるから開けている」との考えであるが、事前の注意喚起で券売機での購入等に対応可能であれば、窓口の営業時間を短縮したうえで休憩時間を確保する等が可能と組合は考えている。従前より主張しているが、今回の調査を踏まえて提案していきたい。

◇工務系統において、先日の経営協議会の中でも「作業の削減」について話題になっていたところだが、道床の強化や、架線検測車の導入等を通じて夜間の作業回数を削減できないか引き続き主張していく。

◇特急宇和海における部分ワンマン運転について、会社からの提案を受け、組合側からは4項目の付議を行った。内容としては、今回初めて特急列車のワンマン運転を行う点や、急勾配の区間もある中で、乗務員の不安をどう軽減できるかを踏まえて、試験等行うべきではないか、と訴えてきた。

ないか、と訴えてきた。これを受け、会社から当該区間にて実地試験を行うなどの回答があった。その実地試験において様々な確認を行い想定される不安を取り除き、また異常時の手順整理等を行っていく流れと聞いている。

◇車内秩序の維持については、車内中央に360度見渡せるカメラを設置、牽制機能をもって車内秩序を維持するという考えであり、多客期においても4両以下ではワンマン運転を実施するというところで説明を受けている。

◇土讃線では一歩間違えれば触車事故につながる退避遅れが発生した。以前から列車見張員のヘッド対策については組合も要求しているが導入にはまだ至っていない。しかし、会社も導入に向け動いており、現在の進捗としてはメーカーとシステムの概要・予算等について打ち合わせをしている段階と聞いている。

一方、今回の件は決められたルールが守られていなかったという話も聞いている。現行のルールが実状にそぐわないのであれば、ルールの在り方を見直す必要があるのではないかと経協において発言している。

◇アシストマルスについて、導入当初にはオペレーターとつながりにくいことなど問題点を申し入れてきた。対応として、オペレーターに四国専門の担当者を配置、あるいはJR四国の組合員2名を出向させるなどで、少しずつではあるが利便性の向上に取り組んでいると受け止めている。

あわせて、「e5489」や「1こくスマート

えきちゃん」の本格稼働など、デジタルを活用し、いつでもどこでも切符の購入ができる仕組み作りを行っているが、これらの浸透には時間がかかることから、利便性等をPRしていく必要があると認識している。

◇デジタル推進について、デジタル化を行ったことにより、効率化が図れた、作業が軽減されたと感じられるところが当然必要であると考えている。現行のデジタルがうまく活用されていないという声を受け、もっと丁寧な説明を行うべきと会社にも伝えられている。

◇提案を受けた顧客管理については、他社では、社内での名刺を一元管理することで、次の営業に繋げている事例もあると聞くので、会社に対しては



組合員の声に真摯に向き合う執行部

提案していききたい。

◇マスクについて、接客を行う乗務員・駅勤務の組合員は会社支給のものを使っていると聞いているが、会社も熱中症のリスク等もふまえ、再検討しているところであり、方向性としては個人判断としていきたいところ。

ただ、今後職場でクラスタが発生したり、第9波到来となればその時の判断になる。

◇オフイスカジュアルについて、現時点において総合企画本部と事業開発本部で導入されている。同様の事象の再発防止に向け、対策を行うよう引き続き申し入れている。

◇停止位置不良について、従前の取扱いは、事象発生後、安全に客扱いができて1分以内に発車し、報告については遅れが生じない箇所では報告することにより「参考」として取り扱うとなっていた。ただ、停止位置不良が発生し、正常な精神状態を保つことが困難な上に、報告できる場所まで運転すること自体変えるべきではないかと、会社側とも協議してきた。

◇POS端末の機能縮小については、職場対話行動でも意見を多数いただいていた。POSの機能改修について、従前は北から南の一つの駅でも情報が変わった際に改修が必要となり多額の費用が発生していた。これを、発売できない切符もあるものの、機能を限定して、改修費用を最小限に抑えたものである。一方で、駅係員、乗務員については、お客様から意見をいただいていることから、POS端末・車内補充券発行機に対する会社の考え方を改めて確認・周知したい。

◇旅行業の展覧について、一方で、会社として旅行業は重要な業務として認

識している。大手の旅行代理店に向け鉄道会社ならではの商品の開発・発売に力を入れていくことでもあり、収入確保のためにも、今後も旅行業部門を維持していく考えである。

◇7000系の車両故障について、モーターから出ている電線の絶縁性能が低下したことにより地絡が発生したことが原因と聞いている。現在応急的な対策を実施しており、今後、恒久的な対策を実施する必要があると認識している。同様の事象の再発防止に向け、対策を行うよう引き続き申し入れている。

◇停止位置不良について、従前の取扱いは、事象発生後、安全に客扱いができて1分以内に発車し、報告については遅れが生じない箇所では報告することにより「参考」として取り扱うとなっていた。ただ、停止位置不良が発生し、正常な精神状態を保つことが困難な上に、報告できる場所まで運転すること自体変えるべきではないかと、会社側とも協議してきた。

◇当初改修の考えはなかったが、会社としても「報告する文化」を実践するにあたり、事故は起こった場所でも報告し安全に対応できるように運転事故等報告規程の改正を行った。事故の種別としてはB事象となるが、安全に取り扱うため改正された。

着遅延1分の根拠は、停止位置不良が発生した際、指令に報告し、指示を受けてから安全な旅客対応をすれば、1分は遅れるという考えが根拠であると聞いている。

◇サンクラスについて、

目の病気、事故のリスクもあるため、会社にも申し入れられている。JR他社で導入されているものは、高額と聞いている。会社としても勉強しながら導入に向け検討していきたいと聞いている。

◇女性の制帽についてはこれまで改善を求めた声があり、会社窓口を通じて改善を求めたところ、次の制帽改正まで現行の制帽を使用することであるが、それであれば定期的に交換等するように求めている。

◇運転所の検修職場と多度津工場との間で人事交流をしようか、という提案を受けた。運転所は様々な事象に対応するべく幅広く業務を所管している一方で、工場では専門的な知識を持って業務を行っている。両方の良い部分を取り入れ知識や技術を習得し、技術継承に繋げていく有効な取り組みと認識しており、会社にも人事交流の必要性を訴えていく。

▼要員関連

◇要員の確保については、工務系統の離職が顕著ということであったが、会社として職業能力開発大学校卒業者の採用を来年度から行うなど、人材の獲得に向け工夫をしているとのこと。また、JR四国グループ一体となった採用活動も行い採用につながるよう力を入れていくとのことである。

◇人材の確保の取り組みについて、提案を寄せた。現在採用に力を入れているところもあり、列車内の広告等会社に提案していく。

◇離職の関係については、いくら採用数を確保しても離職が多ければ人は増えていかなない。離職にどう歯止めをかけるかが目下、最大の課題。会社にも人への先行投資の必要性を粘り強く訴えた結果が、今春闘でのベースアップや夏季手当の過去最大の上げ幅につながったと考えている。

◇これから総合労働協約改訂交渉に臨むが、離職防止につながるような制度改善を獲得できるように取り組む。また、コロナ禍でコミュニケーション不足が生じている実態をふまえ、労働組合として、人とのつながりをつくり離職防止につながるよう取り組みたい。

◇昨今コロナ禍の影響もあり新入社員研修が短期で実施され、現場に出た後、理想と現実と乖離がある話も聞く。会社には研修を通じて会社に関する知識を得たうえで、現場に配属することで離職防止になるのではという問題提起も投げかけている。

中村書記長



◇レクの財政支援や組休の適用範囲について、発言をいただいた。予算案を確認したところ、収入が減ってきているなか、支出もかなり見直しをかけた。減収の傾向は離職や採用にもよるが、しばらく続くことを想定している。組織財政専門

委員会等でも議論してきたところではあるが、財政状況についてはご理解いただきたい。

◇質疑については、従前では発言内容の重複もあるなか、時間の制約があり、前回の定期委員会から各支部・各分会・青年でそれぞれ発言する方式に見直した。ただ、単に時間短縮だけではなく、代議員として選出された皆さんが支部や分会、あるいは青年女性会議の中で、発言内容についてしっかり議論いただくことが重要だと考えている。本日も実際に発言されなかった代議員等の思いも含めて発言いただいていると受け止めている。

また、大会での発言に対する重みや思いも理解しているが、年間通じてさまざまなチャネルで見等を伺うように心がけてきた。一つひとつ、一人ひとりの声を大事にして、解決に努めていることにご理解いただきたい。

◇「ユニオンビジョン2023」を活用いただき、御礼申し上げる。方針に



質疑ののち、満場の拍手をもってすべての議題が承認された

も掲げたとおりであり、活用する際にはぜひ相談いただき、各級機関とも連携していききたい。

◇昨年度は各支部にパソコンやプロジェクトの整備を行った。本部執行委員会のリモート開催も検討している。引き続きデジタルの活用に取り組みたい。

◇ジェイアール四国バスにおいて、夏季賞与交渉では一定の改善が図られたが、継続することが求められる。今後も経営状態を回復させていく中で、組合員一人ひとりが高い意識を持ち安全・安心輸送を続けていくことが重要である。それが処遇の改善につながるものと考えており、理解と協力をお願いする。

◇ジェイアール四国バスにおいて、コロナ禍以降新規採用を止めていたが、今年に入り再開した。一方で、一気に採用しても指導担当が対応しきれない。したがって、年間通じて平準化を図りつつ、新規採用を行うことが重要と会社には伝えている。あわせて、離職者を増やさない取り組みが大事であり、基本給の改善をはじめとす処遇改善を通して人材確保していかねばならない。

◇自動車支部でも女性参画推進への積極的な理解・取組みに感謝。女性組合員の意見を十分拾っているのか懸念してきたが、対面で意見をダイレクトに受け止めることが可能になることを期待している。運動系だけでなく、今後プラザや内勤も含め、あるいは駅やキヨスクに向向している組合員からも声を受け止め、今後の働き方を検討したい。

◇工務部会からの答申には土讃線の退避不良も踏まえた内容とされている。まず、「触車事故防止」の6項目をしつかり守ったうえで、補助的なハード対策が必要と考え、早急に整備するよう求めている。他社では非常に大きなタブレットを肩からぶら下げて使用していることからすれば、単にメリットばかりでなく、負担になる部分もあるように感じた。したがって、実際に行っている業務を踏まえて仕様等を決めていくことが重要。線路内作業は工務系統に限ったものでなく、ハード対策の重要性を訴えつつ、どの職場でも使いやすいものを求めている。

一方で、ソフト面からもルール等を見直すことが重要と考えており、具体的な提案を持って引き続き会社と協議していく。

中野執行委員



◇各県協を中心とした選挙の取り組みに対して御礼申し上げる。発言であったように、選挙活動が目的ではない。JR連合が掲げる政策課題解決に向けて連携・協力いただけよう。将来的な四国新幹線・地域公共交通のあり方を踏まえると本部としても政治担当と政策担当が連携し、各地域へ必要な政策を反映させていきたい。引き続き皆様にもご理解とご協力を



大谷委員長を再任し、新執行部でのスタート!

を把握するため各県協・各支部よりヒアリングを実施してきたところである。その結果、各地方連合の取り組みにおいて、役割により濃淡があることが共有できた。今後、組織的に持続可能な役員育成ができるよう議論していきたい。

◇組織関係については、組合に加入しているからこそレクや集会に参画し、自由に意見を述べられる環境が与えられており、労働組合の役割・意義と考える。これまでの交渉による成果等の「見える化」を、分会運営マニュアル等も活用しながら取り組んでいきたい。

日当や組休については、検討課題と認識するものの、組合費をあげる議論にはならないよう経費を削減しつつ、組合の楽しさが伝わり、参加してもらえるように向き合っていく。

◇女性活躍については、大会への参加や発言も重要であるが、分会や支部でもレクや執行委員会を開催し、女性の参画を促し、意見を集約していただきたい。特に女性組合員から違う視点での意見や悩みを直接伺うことにより、初めて気づくこともあり、組合組織全体で問題意識を共有できる機会となることを考える。

石川執行委員



◇四国新幹線について、コロナ禍が実現に向けた

◇くみん共済coopの契約移転について、ご協力いただき感謝申し上げます。回収率は100%には届かなかったが、手続を行う意思のある方は返信していただいていると理解している。一方で、交連共済にて事務的な処理が追いつかなかった結果として給与控除が間に合わず、2か月分・3か月分の掛金をまとめて控除させていただいた組合員がいる。対象者はお詫びの書面を送付される。また、今後の分会には、こくみん共済coopと連携した総合共済・JR連合基本制度等の全員加入に向けた取り組みをお願いしたい。



参加者一同による力強い「団結ガンパロー」によって第42回定期大会が締めくくられた

◇今回の法改正では付帯決議が行われ、JR連合とともに求めてきた内容が多く盛り込まれ、公共交通のり・デザインやDXの活用、クロスセクターの効果などが重要な議論することが重要とされた。また、通勤や通院など文教・福祉政策といった視点から鉄道予算のみに頼るべきなのかという問題提起もなされている。

◇会社とは課題認識の共有を図るべく、JR連合や四国の鉄道を考える国会議員連絡会を交えた意見交換も続けてきた。今後も引き続き政策実現に取り組んでいく。

中村書記長



中村書記長

コロナ禍は未だ収束
という状況にはないが、
新たな局面を迎えたとい
える。今年度は経営回復
に向けた重要な年度とな
るが、「鉄道やバスの方
な公共性の高い事業を持
続可能な形にすること」
「関連事業をはじめとし
る各種事業との連携を深
めながら、JR四国グル
ープが持つ経営資源をフル
活用し、経営自立を成し
遂げる」との両立が必要。
そのためには、やはり
「ヒト」「人財」が何
よりも重要になってくる
が、目下「人材流出」は
止まらず、採用にも影響
が出ており、まさに人財
基盤の危機を迎えている。
こうした現状を踏まえ
「ユニオンビジョン20
23」を策定するなどし
てきたが、何とかして人
財を確保したい、その一
心であり、皆様ともこの
想いを共有していきたい。

安全・安定・安心

輸送の確立について

「安全」は「ヒト」に
よって築き上げていくも
のである。総括管弁の場
では繰り返し「JRとい
う看板は安泰が土台とな
って立っているものだ」と
申し上げてきたが、重大
事故等は後を絶たず、背
景には、基本動作やルー
ルが十分守れていなかっ
たり、ルールの理解がで
きていないケースも少な
くない。会社に対しては
ハード対策だけでなく、
守れるルール、手順等の
見直しを求めているが、
基本となる部分が疎かだ
あれば、事故等につなが
りかねない。私たちはプ
ロフェッショナルとして、
決して他人事だと思わず、
そのプロとしての意識
矜持を強く持ち、改めて、
安全最優先の行動をお願
いする。

「人財」育成の観点で
は、「安全」に対する教
育は時間がかかるもの。
人が人を育てるというこ
とから離職が継続と、人
財基盤が劣化することに
より、負の連鎖となる。
技術継承という言葉は国
鉄世代からの世代交代の
際に用いられたが、JR
世代同士にも技術をしつ
かりと継承することが重
要。さらに、年齢断層に
ついては、国鉄末期から
JR発足後の採用再開ま
での経験からも課題が付
きもの。職場によっては、
中堅層の離職に伴い、従
来では就くことのなかっ
た業務を任せられること
も増えている。ユニオン
ビジョンにも記載してい
るとおり、やはり適正な体
制を築くための「人財」
が安全を守るためには不
可欠であり、会社に対し
ては採用と定着に向けた
取り組みを求めていく。

組織の強化拡大の 取り組みについて

組織は「ヒト」であり、
労働組合はその最たるも
のと考え、今年度におい
ては「対話」をより重視
し「全員参加」の運動を
志向していくことで「組
織の強化・拡大」を推進

労働環境の 改善について

春闘・夏季手当につい
て、満額回答ではなかつ
たため、決して満足して
いないが、この流れを継
続していくことが重要で
あるという認識。一段一
段引き上げていかなけれ
ば、世間からも遅れを取
る。また、発言もあつた
ように物価上昇が先行し
ていて、生活が苦しい
ままとなる。とにかくこ
の賃金水準の改善の流れ
を継続することに注力し、
人財確保にもつながると
信じ、労使協議にも臨む。
その原資を生むには、
経営を回復させることが
必須。省力化・省人化を
はじめとする各種施策は
経営自立にむけて必要な
ものと認識するが、労働
組合のチェック・提言機
能を発揮し、労使が納得
して経営を良くすべく、
引き続き皆さんの「協力
をお願いする」。

また、組員の皆さま
まなニーズが変化してい
ると認識しており、変化
を踏まえ見直しも重要で
はないかと考える。既に
ユニオンスクールなどで
は、職場の状況や組員
の要望を踏まえた対応を
行ってきたっており、参加
したくなる内容だけでなく、
参加しやすさにも心がけ
て単なる見直しでなく
「進化」させていきたい。

予算については、組員
数の減少が財政にも影響
を及ぼしている。発言に
あつたように組休や日当
の要望も受け止めたが、
組合費を増やす議論にも
繋がりがかわせず、各支部内
でも議論してほしい。
いづれにしても、財政を
理由として活動を停滞さ
せるわけにはいかない。
「対話」や「全員参加」
に重きを置きつつ、効率
的な財政運営にも心がけ
ていく。

交通共済からこくみん
共済coopへの契約移
転について、共済サイド
の対応や体制が不十分で
あつたことにより、未だ
に契約移転は完了してお
らず、ご迷惑・ご心配を
お掛けしている。早急に
対応できるよう共済に求
めていく。さらには移転後
の活用に向け、「総合共
済」と「JR連合基本制
度」の全員加入を目指す。

新役員名簿

新役員名簿

- 執行委員長 大谷 清
- 副委員長 (愛媛企画部) 武智 義治
- (松山運輸所) 中野 圭司
- (多度津運転区) 中村 鉄平
- 書記長 (高松駅) 和田 庄平
- 執行委員 (四国家連携部) 杉本 慶太
- (高松駅) 山本 鉄平
- (松山運輸所) 河野 憲司
- (高知運輸所) 實田 晃
- (運輸部運輸課) 岩本 敏幸
- (シエアール四国) バス高松支店 土井 俊哉
- (多度津運転区) 今井 勇樹
- (松山電気区) 尾上 連太郎
- (徳島保線区) 今村 健一
- (高知運輸所) 岡部 新
- (工務部電気課) 河野 鎮朗
- (シエアール) バス松山支店 玉井 江吏香
- (愛媛企画部) 石川 敏也
- (JR連合派遣) 矢野 高知駅
- (高知運輸所) 山本 愛利
- (財務部経理課) 三好 幸治
- (多度津運転区) 岡本 茂
- (高知運輸所) 河野 勉
- (松山電気区)

本部青年女性会議 第31回定期委員会開催!



7月15日(土)、
「ホテルアネシス瀬
戸大橋」(香川県宇
多津町)において、
本部青年女性会議
第31回定期委員会
が各支部から選出さ
れた31名の委員を
はじめ、多数の来賓
と盛大に開催され
た。矢野議長、前
議長は、今回新た
に選出された藤岡
議長をはじめと
して、新体制がス
タートした。

その後、香西新副
議長より委員会宣
言案が提起され、承
認の後、青年女性
会議の活動経緯及
び今後の活動方針
が提起された。職
場環境・労働条件
の改善、育児をふ
まえた働き方の充
実、レクreati
onの充実、さら
に「元々よく」活
動し、さらなる飛
躍を目指す想いを
込め、藤岡議長
の「団結ガンバ
ロー」で締めく
つた。

新執行部三役

- 議長 藤岡 祐自 (工務部電気課)
- 副議長 近藤 正之 (運輸部運輸課)
- 事務局長 山本 愛莉 (財務部経理課)



藤岡議長による新体制スタート!

第1回本部執行委員会開催!

7月10日(月)第
42回定期大会終了後、
第1回本部執行委員
会をJRホテルクレ
メント高松で開催
した。経過報告及
び議事は次
のとおり。
【経過報告】
・JR四国労組
第42回定期大会

- ①専従指定について
 - ②特別執行委員の指定について
 - ③2023年度任務分担について
 - ④2023年度各種委員等名簿について
 - ⑤年間スケジュールについて
 - ⑥第1回業務対策委員会の開催について
 - ⑦部会三役会議の開催について
 - ⑧連合「2023年度各種アンケート調査」の実施について
 - ⑨2023年度教育・広報委員会の開催について
 - ⑩2023年度サークル協議会運営委員会の開催について
 - ⑪その他
- ・新入組員対応に対する補助の支給について
 - ・第2回執行委員会開催について
 - ・その他

【各支部定期大会開催日程】

- 《本社支部》 8月25日(金) 18:30~ 高松センタービル
- 《香川支部》 8月26日(土) 13:00~ ホテルアネシス瀬戸大橋
- 《愛媛支部》 9月2日(土) 14:00~ 愛媛県勤労会館
- 《徳島支部》 9月4日(月) 13:30~ あわぎんホール
- 《自動車支部》 9月6日(水) 13:00~ ホテルアネシス瀬戸大橋
- 《高知支部》 9月8日(金) 13:00~ 高知城ホール