



第37回定期本部委員会 職場討議資料

当面の活動方針案

※「はじめに」・「私
たちを取り巻く情勢」
省略

安全・安定・安心輸送 に向けた取り組みにつ いて

JR四国は、2023年度を「『中期経営計画2025』の折り返しとして、コロナを克服し、2025年度の目標達成に向けて反転攻勢を図る年度と位置付け、『鉄道事業における収益拡大策の推進』『構造改革の加速』

「非鉄道事業における最大の収益拡大」を重点実施項目として各種施策に取り組んでいくこととする」として、「お客様から信頼され、安心して選択され、バス事業者の要件と並び、これらと同様に「安全の確保」を事業運営の根幹に据え、収入の改善と収益の拡大を図るとしています。また、「安全の確保」は鉄道事業者が絶対に守るべき事業運営の根幹であり、すべてに優先する最重要課題であるとの認識のもと、「中期安全推進計画（2020年度～24年度）」の4年目

【メインスローガン】
団結 創造 実践
新たな局面を迎えたコロナ禍を乗り越え
「ユニオンビジョン2023」の前進を図り
さらなる組合員・家族の幸せを実現しよう！

【サブスローガン】 (案)

- 1 すべての組合員が一丸となり、安全・安定・安心輸送の確立に取り組もう！
- 2 2024春季生活闘争で賃金引き上げの流れを継続し、総合生活改善を果たそう！
- 3 産業の魅力向上に向け、JR連合との連携を強化し、政策課題の解決を図ろう！

として、安全文化（安全を普段の行動とすること）の定着と深化を図り、「人の命を守る」ことを主目標に設定し、整備強化にも努めるとしています。また、ジェイアール四国バスは、2023年度の事業計画において「お客様から信頼され、安心して選択され、バス事業者の要件と並び、これらと同様に「安全の確保」を事業運営の根幹に据え、収入の改善と収益の拡大を図るとしています。また、「安全の確保」は鉄道事業者が絶対に守るべき事業運営の根幹であり、すべてに優先する最重要課題であるとの認識のもと、「中期安全推進計画（2020年度～24年度）」の4年目

「安全へのチェック・提言機能」をさらに強化する運動を展開します。なお、グループ労働組合として、JR連合が最重要課題として掲げ運動を展開する「すべてのJR関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」の取り組みとして、ジェイアール四国メンテナンス労働組合との連携のもと「安全デイスカッション」を2月に開催します。

「ユニオンビジョン2023」の実現に向けた取り組みについて
1 「ユニオンビジョン2023」は2022年7月に開催した第41回定期大会において「持続可能なJR四国グループをつくる人財確保」(素案)として提起し、2023年2月に開催した第36回定期本部委員会において策定に至りました。策定に当たっては、支部・分会大会をはじめとして、さまざまな機会を活用し組合員の意見を吸い上げ、特に各支部や自動車支部からは意見集約が行われたように、まさに全組合員の想いを結集させた取り組みとなつていきます。

2 労使協議等を通じた取り組みについて
「ユニオンビジョン2023」には大きく5点にわたる「課題と方策」をまとめています。特に「労働条件・環境の改善」を中心として、労使協議を通じて実現していくべき内容については、経営協議会や団体交渉のみならず、さまざまな機会を最大限活用して取り組みたいとします。

3 2024春季生活闘争と労働条件改善の取り組みについて
「ユニオンビジョン2023」の「働く者の視点から」の課題と方策として「ありたい姿」を抜粋

2 連合の取り組みについて
2024春季生活闘争に向けた基礎整備

況です。物価は、私たちの賃金水準を決定する絶対的な要素ではないものの、組合員が努力を重ねた結果として生活が苦しくなっている意味がなく、後述する離職問題にも拍車をかけかねません。

したがって、2024年春季生活闘争では、引き続き物価動向を注視し、物価上昇を回避する賃上げの実現を目指すことはなりません。

③賃金実態調査結果

1) JR7単組

2023年9月に支給される月例賃金を対象とした賃金実態調査では、JR連合の定め「上位目標賃金」に對して、JR東海ユニオンは35歳ポイント以下と55歳ポイントで非到達となりました。また、「必達目標賃金」に對しては、JR四国労組は50歳ポイント以下、JR九州労組は40歳ポイント以下で非到達となりました。

JR四国労組の実額も伸びましたが到達までには及ばないままです。一方、35歳ポイントでは目標賃金が伸びており、JR四国労組は、JR九州労組は、JR東海ユニオンは、JR西労組とも目標を大きく改善する結果となりました。

必達目標賃金については、50歳ポイントの社会水準が低下しており、実額の伸びが、JR四国労組が到達、JR九州労組の実額も伸びました。したがって、また、40歳ポイントも目標賃金が低下し、実額の伸びが、JR九州労組が到達

賃金は企業規模100人、999人の数値を適用して、賃金水準は引き続き低位にあると言わざるを得ず、Q1への早急な到達を目指していく必要があります。

(2) JR産業の持続的発展のため、労使で危機感を共有し、人財定着の実現を目指す

①JR産業が持続的に発展するためには、人財が不可欠です。長期安定雇用とそれに連動した雇用待遇の基調とし、雇用方針の基調とし、技術の錬磨や安全の追求に勤しんできました。その結果、JR産業は国鉄時代では考えられなかった成長を遂げました。

この間、少子高齢化の進展や人口減少による社員数の減少、長引くデフレ経済における賃金の抑制と雇用不安、働き方に直結する法改正、技術革新による労働環境の変化など、産業界を取り巻く環境は大きく変化してきました。そうした中、JR産業を支える、そこで懸命に働く組合員であり、今後もその役割は変わるものではないと、優秀な人材がJR産業で意欲高く働き続けることがJR産業の発展に欠かせないものであり、人財の定着は不可欠です。

JR産業でも、若年・中堅層を中心に離職が続き、人財の定着に向けては、若年層の勤労観・家庭観の変化を踏まえ、キャリアステップを示し、働きがいや成長を実感できるように取り組みが求められています。

また、激しい人財獲得競争の中、「採用」を経営の最重要課題に位置付けた労使の取り組みが必要であり、多様な事情を抱える人財（育児・介護・治療等）や高齢者・社会人・外国人財・障がい者等）の処遇制度・就業環境の整備は急務と言えます。

(3) すべての仲間の想いを包摂し、あらゆる人財への投資を実現する

①月例賃金にこだわった処遇改善

た働きへの到達

中期労働政策ビジョンで社会水準を意識し、設定した必達目標賃金を念頭に、「働きの価値に見合った水準」への引き上げを目指します。

可処分所得の維持・拡大

物価上昇が賃上げを上回ることで組合員の可処分所得が目減りしている現状を踏まえ、生活給として必要な水準を維持していくためにも月例賃金にこだわった闘争を創り上げます。

②賃金制度における課題の解消

コロナ禍では、月例賃金総額に占める勤務実績見合いの手当の比重が高い業種において、月例賃金が大きく減少する課題が顕在化しました。ほかにも、各単組が把握する賃金制度の個別課題の解決を目的

指して取り組みます。②賞与による人財への投資

若年層においては、賞与の与えるインパクトが大きく、少なからず離職の判断を左右する要因のひとつになっています。

基本的には、賞与のみならず、退職手当や割増賃金等にも直接影響を与え、長期間にわたって組合員の利益となる月例賃金にこだわることによって、賞与の与える影響を鑑みると一定の水準を支払われるよう取り組む必要があります。また、新年度全体の賃金を決定し、向こう1年間の生活設計を立てられるようにすること、組合員の安心感醸成することも重要な観点から重視します。

したがって、早期決定を念頭に、単組の事情を考慮しつつ、可能な限り春闘時期に合せて賞与を求め、決着を目指して取り組みます。

③意欲高く働き続けることができる多様な働き方の実現

人財の定着を促進する働き方の実現

優秀な人財の定着を図る観点から、賃金以外の労働条件を含めた働き方全般について、点検し、改善を図ります。

また、コロナ禍で加速した社会変容に適切に対応するため、フレックスタイム制の導入・拡大、テレワークの有効活用を図ります。一方、フレックスタイム制やテレワークが現実的に導入することが困難な業種については、困難な業務の負担を軽減し、働きながら様々な観点を推進

していきまます。④多様な人財のニーズにこたえることが出来る働き方の実現

時代とともに勤労観や家庭観などの価値観に変化が生まれることや、省力化の推進に合わせたJRT特有の就労形態である長時間拘束や夜間作業、広域通勤の縮減など、構造的な課題に対して大胆な改革を進めていく必要があります。

一方、こうした特有の働き方を有益に捉えることも考察し、適正に発信してまいります。

(4) JRグループ全体の適正分配と基礎整備、産業内格差是正の取り組み

①グループ企業においても成果の分配は堂々と求めます。

JR産業は、グループ企業や協力会社の支えがあって事業運営が成り立ち、先述した経営成績を残しています。

逆を言えば、JR7社の経営成績はグループ企業や協力会社の連携や協力があってこそ得られたものであり、利益を求めるとは、各社毎に経営成績に差異があることも事実です。

が、コロナ禍において組合員が努力を積み重ねてきたことに変わりなく、組合員の努力の結果としてグループ全体の分配を求めたい。結果として、堂々と成果の分配を求めたい。②労務費を含めた適正な価格転嫁の推進と基盤整備

サプライチェーン全体の適正分配を実現する格転嫁やパートナシツ

効性強化などに取り組みまなくてはなりません。国民、消費者のデフレマインドが変化しつつある中、労務費を含めた価格転嫁のあり方について大きな期待がかけられています。経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へのステータス転換を図るため、労務費を含めた適切な価格転嫁を推進するとともに、価格転嫁に対する理解促進を図る取り組みが求められています。

一方で、JR産業の主たる収入源の鉄道運賃は、総括原価方式に基づく上限認可制であり、事業者が適時・適切に価格転嫁できない仕組みとなっています。労働費を含め、材料費やエネルギー費の高騰と併せ、適切な価格転嫁を推進するために、こうした規制を緩和していくことが重要と見られます。

また、鉄道事業の委託業務を主とするグループ企業では十分に価格転嫁されておらず、言えれば、労働費を含め、適正な金額で契約できないように推進しなくてはなりません。

③グループ内における格差是正

JR足尾以降、分社化や買収などによりグループ会社は変遷してきましたが、労働条件についてはJR7社と一定の格差がありません。コロナ禍に特に大きなダメージを受けた業種では、経営環境の悪化が労働条件に悪影響を及ぼし、さらなる人財の流出も招いています。

時間をかけて育成してきた人財を産外に流出させることは損失です。易な環境となり、リスク

働移動も推進される昨今において、産業内の人財を確保し続けるためには、企業グループの内格差が大きな課題となり得ます。

特殊な勤務に就く必要がある業種など、一定の労働条件の差はあっても仕方のないですが、基本的な水準は可能な限り格差を解消していく必要があります。

④目指すべき賃金水準への到達

グループ労組においても、賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げるべく、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標への到達にこだわった闘争を構築します。特に、グループ労組では第1四分位(Q1)を必達目標に設定していることを踏まえ、早期に到達したうえで、上位到達目標(Q2)への到達を目指していく必要があります。

①基本的な考え方

前述の基調を踏まえつつ、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を最優先とし、中期労働政策ビジョンで設定した目標への到達を実現するため、以下の5つの柱に基づき、2024年春季生活闘争に臨むこととします。

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の強化

JR産業に集うすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」における企業規模間の格差是正に向けた取り組みを強化し、安心した

て意欲を持って働き続ける環境を整備します。

また、賞与については、若年層における職の判断を左右する要因のひとつになっていることや、新年度全体の賃金を決定し、向こう1年間の生活設計を立てられるようにすること、組合員の安心感醸成することなどを考慮し、可能な限り春闘時期に要求し決着を目指すこととします。

②物価動向への意識と賃金水準の追求に向け、取り組みの強化

た取組みの強化

昇給相当分の確保を大前提に、物価上昇分を確保したうえで、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必達目標への到達を目指していきまます。

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向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」

⑤「底支え」に資する処遇改善の取り組みを強化

未組織労働者への波及効果の創出などの社会的責任

任を果たすための取組を強化します。⑤「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちが働き方」に基づく取組の強化。JR産業における人材の定着・確保のため、魅力ある職場環境の構築に向けて、一将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づき、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。

① 基本的な考え方 「人財こそが企業に最大の財産」と、中長期的視点に立った人財確保と企業・社会的責任の実現を果したための働き方改革。JR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 具体的な取組 1) 労務費を含めた価格転嫁のあり方に関する取組。2) 労務費を含めた価格転嫁のあり方に関する取組。3) 労務費を含めた価格転嫁のあり方に関する取組。

③ 賃上げ要求について 1) 基本的な考え方 JR産業の回復と発展に向けては、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、賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げる取組を行います。

④ 賃金諸元 1) 平均賃上げ方式 ii JR各単組 現在の賃金諸元(JR連合賃金実態調査による) 全産業平均賃金 2,533,035円 (37・5歳)

⑤ 賃金要素項目の集約化 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。

⑥ 賃金要素項目の集約化 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。

⑦ 賃金要素項目の集約化 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。

⑧ 賃金要素項目の集約化 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。

す。60歳以降の雇用及び処遇については、高年齢雇用継続給付金の段階的廃止や在職高齢者年金制度の見直し、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。

【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、雇用と年金の接続を確実にする観点から、定年延長を基軸に取り組みます。
・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年延長と同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組みます。あわせて、将来的な65歳への定年延長に向けた検討を行います。

【65歳以降の雇用（就労）確保のあり方】
・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組みます。

・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

【高齢期における処遇のあり方】
・年齢にかかわらず、高いモチベーションをもって働くことができ、ふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保を図ります。

b 改正高齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）
・同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者を始めとする60歳以降の短時間・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）に取り組みます。

・働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などを推進します。

・高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善に取り組めます。

・労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」を推進します。

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めます。

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、男女間格差の点検について、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 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を担保しているか検証します。

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 ハラスメント対策関連法（改正労働施策等総合推進法等）で定められた措置義務が中小企業も対象となっていることから、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うえで、事業主が雇用管理上講ずべき措置（望ましい取り組み）について、労使協議を行います。

また、パワー・ハラスメントやカスターマー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元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（SOGI）に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトパシィングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、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・契約労働者に関する取り組み
i 雇用安定に向けた取り組み
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めます。

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
a 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、以下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（ことに、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、待遇差を是正する

b 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
・有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底
c 派遣労働者に関する取り組み
・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・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の派遣労働者に対する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て、締結・休日労働の抑制、過半数労働組合・制、過半数労働者代表者のチェック等）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賃金・待遇の適正な運用に向けた取り組み（労働使協定・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 障がい者雇用に関する取り組み
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（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めます。

b 事業者の責務である「障がい者としての不当な差別の取り扱いは禁止」と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めます。

(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
「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、2024年春季生活闘争でも、引き続き手当偏重型の賃金制度の改善や柔軟な就業環境の整備について、以下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
コロナ禍において、月例賃金総額に占める勤務実績に応じた手当の比重が高い業種では、月例賃金が大きく減少するといった課題が顕在化していることを踏まえ、勤務実績にに応じた手当を縮小し、その原資を基本給に組み込むなど、非常時であっても月例賃金が安定的に確保できる賃金体系の見直しに取り組めます。

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他、拡大間合い工事の推進による特殊勤務の縮減に取り組めます。

在化したことを踏まえ、勤務実績に応じた手当を縮小し、その原資を基本給に組み込むなど、非常時であっても月例賃金が安定的に確保できる賃金体系の見直しに取り組めます。

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。

④ 社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用推進
オンラインシステム等の活用により、昇進等の活用につなぐ、意欲を持つすべての社員が、個人個人の置かれた事情に関係なくキャリアアップを目指す環境の整備に取り組めます。

(6) JR産業に内在する様々な分配構造の歪みは是正を要した、グループ全体で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働会社等、サブライチエーションの中に多くの企業が存在し、多岐にわたる業務を担っている。現在では連結決算が業績評価の重要な指標となっており、グループ会社や協働会社等が果たすべき役割は重要なものとなっている。その中で、JR産業の社会的使命である安全・安定輸送や良質なサービスの提供は、グループ会社や協働会社等によって支えられている。一方で、JR各社とグループ会社、協働会社等の労働条件を比較すると、そこには格差が存在しています。また、グループ会社や協働会社等においても、長時間労働の未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) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国内のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

⑤ 社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用推進
オンラインシステム等の活用により、昇進等の活用につなぐ、意欲を持つすべての社員が、個人個人の置かれた事情に関係なくキャリアアップを目指す環境の整備に取り組めます。

⑥ JR産業に内在する様々な分配構造の歪みは是正を要した、グループ全体で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働会社等、サブライチエーションの中に多くの企業が存在し、多岐にわたる業務を担っている。現在では連結決算が業績評価の重要な指標となっており、グループ会社や協働会社等が果たすべき役割は重要なものとなっている。その中で、JR産業の社会的使命である安全・安定輸送や良質なサービスの提供は、グループ会社や協働会社等によって支えられている。一方で、JR各社とグループ会社、協働会社等の労働条件を比較すると、そこには格差が存在しています。また、グループ会社や協働会社等においても、長時間労働の未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。

1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。

2) テレワークに対しては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未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) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国内のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

4) 社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用推進
オンラインシステム等の活用により、昇進等の活用につなぐ、意欲を持つすべての社員が、個人個人の置かれた事情に関係なくキャリアアップを目指す環境の整備に取り組めます。

5) 社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用推進
オンラインシステム等の活用により、昇進等の活用につなぐ、意欲を持つすべての社員が、個人個人の置かれた事情に関係なくキャリアアップを目指す環境の整備に取り組めます。

6) JR産業に内在する様々な分配構造の歪みは是正を要した、グループ全体で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働会社等、サブライチエーションの中に多くの企業が存在し、多岐にわたる業務を担っている。現在では連結決算が業績評価の重要な指標となっており、グループ会社や協働会社等が果たすべき役割は重要なものとなっている。その中で、JR産業の社会的使命である安全・安定輸送や良質なサービスの提供は、グループ会社や協働会社等によって支えられている。一方で、JR各社とグループ会社、協働会社等の労働条件を比較すると、そこには格差が存在しています。また、グループ会社や協働会社等においても、長時間労働の未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。

力会社等においても、職が進行していることば、近未来的に人財や産性が劣化しています。連合は、2024年春季生活闘争方針において、「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組む。サブライチエーション全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁を通じて社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることとしていきます。JR産業においても、JR各社とグループ会社、そして、グループ会社と協働会社などの分配構造に着目し、歪みがあれば是正に取り組みすることとします。

第一義的には、生産性三原則に基づいて、JR各社とグループ会社における分配構造に歪みがないか、さらには企業内における様々な雇用形態において分配構造に歪みがないかを点検し、そういふ歪みがあれば労使協議を通じて是正を図ることとします。

図ることとします。その際、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」の改正内容や政府の「パートナードラッグ」による価値創造のため、の転嫁円滑化施策パッケージを踏まえ、その対応をすることで、そのうえで、協力会社等も含めて同様の観点から、グループ会社等への取り組みを積み重ねること、JR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、JR産業に集うすべての中間の労働条件の「底上げ」一底支えと「底上げ」一底支えと「格差是正」を図ることとします。

「JR連合ビジョン」
運動の方向を示す6
本の柱
1 私たちは、仲間同士
で集い、自由かつ活発に
対話できる場を創出しま
す。
2 私たちは、仲間寄
り添い、思いや悩みに耳
を傾け、その解決に向け
て取り組みます。
3 私たちは、JR産業
に集うすべての仲間、
私たちの理念を広く語り
掛けていきます。
4 私たちは、JR産業
及び各社の持続的発展に
参画します。
5 私たちは、社会とつ
ながり、地域とつながり
を支え合いの輪を広げてい
きます。
6 私たちは、組合活動
を通じて将来のJR産業
を担う人材を育成します。

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理解し次代に継承していくことが、組織の充実・強化につながります。

2 組織の充実・強化の取り組みについて
組合員に対して、「あ

1 組織対策委員会の活用
本部組織対策委員会

(2) 拡大分会長会議（春闘討論集会）の開催
2月下旬から3月中旬を目処に各県協におきき、2024年春闘生活闘争をはじめとする当面の取り組みについて意思統一を図ります。

(3) 職場対話行動の開催
本部・支部・分会が連携し、組合の要である労働組合員に対して、労働組合の必要性や重要性など「JR連合ビジョン」2023の理解・浸透を図るとともに、各職場における問題点の把握、さらには当面の諸課題について地区集会等で議論を行い、合意形成に努めます。

(4) 出向組合員への対応
各支部主催による出向組合員対話集会を開くことと、情報共有化を図るとともに諸課題解決に向け取り組みます。

(5) 分会組織の活性化
未加入者の組織化に向けて、運動の原点である組合員への働きかけを強化し、積極的に活用するよう努めます。

3 民主化闘争への取り組みについて
民主化闘争の最終目標は、革マル派浸透問題を解決することによつてJR労働運動の分裂状況を解消し、総集をこの間に、JR東労組の組織的統一を図ります。

4 JR四国労働者連帯会について
JR四国労働者は、退職者連帯会の運営を円滑にするために、幹事を支援するよう努めます。

青年女性会議の育成・強化の取り組みについて
将来にわたるJR四国労働運動が持続・発展していくためには、青年女性会議がその礎を継承し、さらに活躍を促すことが不可欠です。

男女平等参画推進の取り組みについて
JR連合が策定した「男女平等参画推進計画」及び「第4次男女平等参画行動計画」を掲げる課題の達成に向けて、

5月に開催予定のJR四国労組「男女平等参画推進会議」で男女ともに働きやすい職場づくりに向けた議論を行います。特に、今年より新たに選出された女性役員へのネットワーキングを活かして、活動の活性化を図っていきます。

JR連合第4次男女平等参画行動目標
1. デイ・センターワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現と女性活躍の推進
2. ワーク・ライフ・バランスの実現
3. 多様な仲間の結集と男女平等参画を通じた労働運動の活性化
4. JR連合第4次男女平等参画目標

1 執行機関（執行役員等）における女性役員比率について
2024年9月末までに女性執行役員比率を30%以上とする。

2 各種議決機関（大会等）における女性役員比率について
2024年9月末までに、女性の役員比率を30%以上とする。

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大きく変化し、働く環境も大きく変わらざるを得ない状況です。

3 政治・共闘の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

4 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

5 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

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
青年女性会議を中心とした「鉄道版交通安全教室」を開催するとともに、多くの組合員が参加できる身近な活動として、取り組んでいきます。

7 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

8 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

9 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

10 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

11 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

12 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

13 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

14 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

15 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

16 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

17 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

18 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

19 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

20 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

21 政治関係の取り組みについて
政治活動については、JR四国労組「四国労働者連帯会」や「JR四国労働者協議会」など、地域貢献活動に協力します。

ている県協・支部・分会主催行事への補助に、各級機関それぞれ独自の支援、広報を行うことで、組合員相互の充実を図っています。

なお、今後の予定は次回ボウリング大会（2024年5〜6月頃開催予定）

福祉・共済事業活動の取り組みについて

1 福祉・共済事業活動の推進
 福祉共済活動の推進に向けて、具体的に以下の項目に取り組みます。

① 交通共済及びこども共済coopと連携し、「総合共済」及び「JR連合基本制度」の全員加入と「セット共済（生命・交通災害・火災等）」、「マイカー共済等」の加入率アップ、契約拡大に取り組みます。

② 新規採用者の「総合共済」及び「JR連合基本制度」の全員加入に取り組みます。

③ JR四国労組独自の加入促進と健全運営に努めます。

④ JR連合「JR私傷病共済」の加入促進に努めます。

⑤ 「長期家族サポート共済」の更新に向けて取り組みます。

⑥ アイネクス「アフラックがん保険」等の加入促進に努めます。

⑦ 組合員の財産形成と生活を支援するため、財形貯蓄等の加入促進など、労働金庫運動に取り組みます。

⑧ JR四国労組ホームページを活用し、福祉共済活動の充実した内容を発信します。

2 交通共済「総合共済」の今後の見通しについて

昨年の契約移転の段階では現行制度が継続された交通共済の総合共済については、この間、「JR連合基本制度」の活用を前提とし、私たちの要望を反映した制度となるよう交通共済を通じてこども共済coopに意向を伝え、改定に取り組みました。昨年中に下表の内閣で厚生労働省の内閣が得られたことから、来年4月に制度改定する方針が固まりました。今年7月の総代会で確認のうえ、その後正式認可される予定です。

JR連合の組合員は「JR連合基本制度」（月額420円）と合わせて「JR連合型」（月額580円）に加入することとし、両者を加えた月額1,000円の基本保障への全員加入をめざして推進します。今後は、2月15日開催の交通共済理事会で確認する対応方針に基づき、組合員への丁寧な周知活動を展開し、スムーズな制度改定と基本制度の加入につなげることを目指します。

国内外労働者との交流・連帯活動について
 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、交通労働、国際運輸労連（ITF）等の主催する諸活動及びJR連合の主催する国際交流、連帯活動に可能な限り参加するとともに、国内においても単組間交流をはじめ、地域社会活動等に積極的に取り組むこととします。

ユニオンスクールリーディングコース各地で開催!

本部は、日頃組合活動に精力的に取り組む分會三役を対象としたユニオンスクール「リーディングコース」を各地で開催した。

例年は四国各地より参加者が会場に参集していたが、勤務調整や移動に伴う負担軽減とともに各地においての連携をより高めるため、各県において開催する手法に変更。各支部から



グループディスカッションにて各分會の情報を共有

らの教育担当役員を含めて12月17日（日）の高知地区会場には7名、同23日（土）の愛媛地区会場には10名、1月6日（土）香川地区会場には29名が参加した。

冒頭、主催者を代表して中野教育部長及び各支部の教育担当者が挨拶。その後「分會組織の活性化に向けて」「JR四国労組の現状と課題」について講義を行った。既に各分會において、中心的な役割を担いつつある一方で、これまで組合活動



高知地区統合事務所3階会議室にて

に関わる機会が限られていた参加者は、改めて労働組合の取り組みを学び、その意義について理解を深めた。

講義の後にはグループディスカッションを実施。参加者は、普段接点のない組合員と意見交換をし、コロナ禍が明け、積極的に組合活動を牽引していく重要性を認識しつつ、今後の組合活動への参画意識を高めた。

閉講後に開催した交流会では、業務のほか、プライベートに関する話題などでも会話が弾



愛媛地区松山駅3階会議室にて

み、組合員同士の親睦を深めるとともに、本組織との連携も高められる等有意義なユニオンスクールとなった。

香川地区 生涯学習センターにて

専門部会定期委員会開催!

業種別専門部会のうち、工務部会が12月9日（土）に、運輸部会が12月11日（月）に本部においてそれぞれ定期委員会を開催。経過報告の後、2023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。

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！」

の課題をふまえ、要員の不足に起因する業務量の増加や設備面での業務課題、働きやすい勤務のあり方等に対する意見が出された。

JR四国グループ労働組合連合会「第29回定期大会」開催!

JR四国グループ労働組合連合会は、12月15日（金）、ホテルアネシス瀬戸大橋において、第29回定期大会を開催した。

冒頭、JR四国連合を代表して挨拶に立った大谷会長は、各単組の日々の取り組みに謝辞を述べるとともに、「安全の取り組み」「組織の強化」「2024春季生活闘争も含めた

JR連合第22回青年女性役員研修会に参加!

12月15〜16日（金・土）の2日間、礎会館（東京都千代田区）にて「JR連合第22回青年女性役員研修会」が開催され、JR四国労組から4名が参加した。

研修会には、JR連合の青年女性役員38名が全国より参集。1日目は、電力総連役員17名も参加し、合同研修会としてそれぞれの産業が抱える課題や安全、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日目は、グループディスカッションとして「男女平等参画推進」「離職防止や働き方の見直し」等について議論し、全国の仲間との繋がりに感じる有意義な機会となった。（詳細はプレスリリースNo.401参照）

第6回本部執行委員会開催

1月13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。

【組織】
 ・組織の強化拡大
 ・ダイア改正（JR四国）
 ・退職者連絡会幹事会（教育）
 ・ユニオンスクール「リーディングコース」

【部会】
 ・定期委員会
 ・工務部会、運輸部会（レク）

【政策】
 ・2024年度税制改正決定について
 ・（共闘）
 ・JR四国グループ労働組合連合会定期大会
 ・「愛のキャンパ」の実績（JR連合）
 ・労働政策委員会
 ・中期労働政策ビジョン検討PT
 ・グループ拡大幹事会・分科会プロジェクト

【議事】
 ・第37回定期本部委員会の議案書について
 ・第37回定期本部委員会の役割分担について



2024 春闘への意気込みを熱く発言する各代表議員

大会には来賓としてJR連合政務所事務局長のほか、JR四国バス、JR四国キヨロ、JR四国ホテル、JR四国メッセ、JR四国ステーション開発からご臨席いただき、労使協働してグループの発展に取り組む熱意を共有した。



全国の仲間が産集!

研修会には、JR連合の青年女性役員38名が全国より参集。1日目は、電力総連役員17名も参加し、合同研修会としてそれぞれの産業が抱える課題や安全、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日目は、グループディスカッションとして「男女平等参画推進」「離職防止や働き方の見直し」等について議論し、全国の仲間との繋がりに感じる有意義な機会となった。（詳細はプレスリリースNo.401参照）