JR四国労組新聞
JRSU

2025年
1月22日
No.8（548）

四国旅客鉄道労働組合
〒760-0021 高松市西の丸町11-9
TEL（NTT）087-851-1378
（JR）086-2597~2598
http://jrsu.jrsis.com/
発行責任者／大谷 清
編集責任者／和田 庄平

第38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

すべての組合員と家族の明るい未来を実現させるべく「ユニオンビジョン2023」の深度化を図り誇りを持ち安心して働き続けることのできる環境づくりを推し進めよう！

【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 2025春季生活闘争で賃金引き上げの流れを加速させ、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！

当面の活動方針（案）について

※「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、2024年度を中期経営計画2025の4年目とし、2025年度を目標達成に向けた正念場であり、次の飛躍につなげる年度と位置づけ、「『安全の確保』は鉄道事業者が絶対に守るべき使命であるとともに、事業運営の根幹であり、全てに優先する」ことを全従業員が主体的に深く認識し、行動をすることを最優先として取り組んでいます。

そして、2024年度事業計画には「安全・安心輸送の確立に向け、全従業員が過去の教訓を風化することなくプロとしてその実践に徹し、総力を挙げて安全・安心レベルの向上と信頼の確保を図る」としています。

JR四国労組も、責任組合としての使命感を持ち、安全の確立を最重要課題と位置づけ、真摯な労使協議や職場で通じて、労働環境の整備及び教育並びに訓練の安全衛生活動等の安全の確保」は絶対に守るべき使命であり、すべてに優先する最重要課題であることを労使で認識を共有し、一層取り組んでいかなければならないと考えます。

しかしながら、労災死亡事故や重大事故に繋がりかねない事象が発生するなどしており、私たちは改めて「安全は絶対に譲らない」という信念を共有しつつ、引き続き「安全はすべてに優先すること」「尊い命を預かる私たちの重大な使命である」を認識し、グループ会社や協力会社も含め、基本動作の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けて取り組むとともに、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念に基づいて取り組みを深度化します。

そのうえで、人命を預かる基幹交通を担うJRに対する社会の関心度や厳しい規範意識の高い視点を認識し、「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、グループ労組については、JR連合が最重要課題として掲げる「すべての死亡事故・重大労災ゼロ」の取り組みとして、JR四国ホテルズとユニオンとの連携のもと2月に「安全ディスカッション」を開催します。

「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」の展開について

「ユニオンビジョン2023」は第41回定期大会において「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人財確保』」（素案）として提起し、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、様々な機会を活用して、全組合員の意見を吸い上げ、まとめ組合員の想いを結集させる取り組みとなりました。

引き続き本提言を広く取り組んでいきます。

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むこととします。

今年度におけるJR四国では2024春季生活闘争においても2年連続、ジェイアール四国バスでは会社発足以来初めてとなるベースアップ（職能給及び55歳以降の年齢給）を獲得し、総合労働協約改定交渉ではJR四国で年間休日増や乗務員の労働時間短縮、各種手当の増額、転勤・通勤にかかる負担軽減策、箇所長が主催するレクリエーションに対する補助制度など、ジェイアール四国バスで家族手当の改善や保存休暇の拡充などを勝ち取り、前進を図ってきたといえます。また、JR四国では「55歳以降の賃金改善に向けた検討の深度化」や「フレックスタイム制度のシステム改修を踏まえた検討の深度化」について口頭で会社の考え方が示されました。これらはまさしく「ユニオンビジョン2023」で掲げた方策そのものであり、引き続き「ありたい姿」の実現を図るべく交渉を強化していきます。

「ユニオンビジョン2023」～働く者の視点からの課題と方策～【ありたい姿】を抜粋

【総論：JR四国グループ全体としての人財確保】
・誇りを持ち安心して働き続けることのできる環境
・四国のリーディングカンパニーとしての採用力の強化
・グループ全体として定年までの長期安定雇用の確保
【労働条件・環境の改善】
・働きの価値に見合った水準への賃金引上げ
・働きがいのある賃金・勤務制度の確立
・誰もが安心して働き続けられるような多様なニーズへの継続的な対応
【地域に根差した生活の確保】
・希望勤務地で働くことを可能とする制度の構築
・異動に伴う負担の解消・軽減
【個人のキャリアビジョンの明確化】
・一人ひとりが成長を感じられるキャリアビジョンの明確化
・ライフステージにあわせたキャリアの柔軟な見直し
【風通しのよい職場環境づくり】
・コミュニケーションを闊達に行うことのできる職場づくり
・風通しのよい職場づくりに資するソフト・ハード対策の強化
【会社の将来不安払拭】
・将来にわたり社会的使命を果たし続けること
・民間企業としての経営自立を果たし、持続的な成長を遂げること

2025春季生活闘争と労働条件改善の取り組みについて

1 2025春季生活闘争を取り巻く情勢について

現下の日本経済について、雇用・所得環境が改善する中で、緩やかな回復が続くことが期待されているものの、海外景気の下振れが国内景気を下押しするリスクとなっているほか、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に注意するよう警鐘が鳴らされています。2024春季生活闘争では、33年ぶりに5%台（定昇含む）の賃上げが実現しました。

2025春季生活闘争では、こうした課題認識を踏まえ、「賃金の長期低下傾向に歯止めをかけ、国民、労働者の生活改善を実感できるまでには至っていません。

JR各労使は中長期的視点に立って未来を見据え、JR産業に集うすべての仲間の雇用確保・定着を守り、人財の活用競争力の強化に向けた取り組みに注力しなくてはいけません。賃金をはじめとする各労働条件の向上や就業環境の改善に向け、中期労働政策ビジョンで示した「あるべき姿」の実現を目指して、「人財への投資」を強く求めるべき運動を力強く推進することとします。

2 連合の取り組みについて

(1) 2025春季生活闘争に向けた基盤整備

①サプライチェーン価格転嫁の適正取引の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引の適正分配、適切な価格の適正分配、適切な価格の適正分配、適切な価格

ら分析が一層重要になっています。要求案づくりに先立ち、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較など、企業規模間、男女間の雇用形態間、賃金格差などを具体的に把握します。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められています。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要です。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化します。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携します。

③雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

産業構造の変化等による雇用への影響に対して、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とも連携を図りながら、交渉環境づくりに取り組みます。

構成組織や加盟組合における情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応を図ります。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置の活用など、労使で生産性を高め、労働条件を提案し、支援拠点の活用などを課題解決に向けたよりよい職場づくりを進める必要があります。

④集団的労使関係の輪を広げる取組み

2025春季生活闘争は目指すところの実現に向け、健全な労使関係の構築を行い、企業規模間、

感展(1)闘 I 保・定着を共有し、労使で人財の危機的発展 争の2025基調 J産業の持続的確保 J・R 春闘生活

事業の境界が滑り、人財の流動化が加速する中、企業は「社員の生活を守る責任」と「収益を生む責任」の両立を迫られている。本稿では、賃上げ・定着・教育・安全衛生を一体で設計する実務の論点を、人事・労務・現場の三層に分けて整理する。

1. 賃上げは「原資」と「配分」の二段構えで設計する

賃上げ率の数字だけが独り歩きし、原資の裏付けと配分の公平性が伴わない企業が増えている。まず原資は、営業利益の改善・価格転嫁・生産性向上・補助金の組み合わせで、どの部分が恒久的かを分けて見る。配分は、職種間の公平・年齢層・地域・育児介護との両立を、説明可能な基準で文書化する。

2. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

3. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

4. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

5. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

6. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

7. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

8. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

9. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

10. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

11. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

12. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

13. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

14. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

15. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

16. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

17. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

18. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

19. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

20. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

21. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

22. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

23. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

24. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

25. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

26. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

27. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

28. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

29. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

30. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

31. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

32. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

33. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

34. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

35. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

36. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

37. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

38. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

39. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

40. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

41. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

42. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

43. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

44. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

45. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

46. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

47. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

48. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

49. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

50. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

51. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

52. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

53. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

54. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

55. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

56. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

57. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

58. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

59. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

60. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

61. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

62. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

63. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

64. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

65. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

66. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

67. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

68. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

69. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

70. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

71. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

72. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

73. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

74. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

75. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

76. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

77. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

78. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

79. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

80. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

81. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

82. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

83. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

84. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

85. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

86. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

87. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

88. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれ

89. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

90. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

91. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

92. 採用は「入口」より「定着」で差がつく

採用広報の強化は必要だが、入社後3年以内の離職が続けば採用コストは回収できない。職務内容の事前すり合わせ、配属ミスマッチの検知、上司の面談頻度、メンター制度の運用を、数値で管理する。離職理由は自己申告だけでなく、勤怠・評価・面談の記録から傾向を拾う。

93. 安全衛生は「ルール」より「習慣」で回す

労災の再発防止は、ルールの追加より、ヒヤリハットの報告が出やすい文化を作れるかが分岐点。報告を責めない運用と、報告件数を評価に直結させない設計が、現場の信頼を保つ。安全衛生委員会は、議事録を翌日までに共有し、対策の期限と担当を明文化する。

94. 人財の可視化は「最小限」から始める

スキル・資格・配置・育成履歴を一元化する人財データは、目的を絞って最小限から始める。評価・賃金・懲戒に直結させる前に、誤入力・偏見・開示範囲の問題を潰す。閲覧権限は職務と連動させ、監査ログを残す。

95. 労使対話は「数字の翻訳」が要る

賃上げ・人員・残業・安全の数字を、現場の言葉に翻訳して合意する。残業は「何時間か」ではなく「どの業務が詰まっているか」を分解し、人員配置・外注・業務見直しの選択肢を並べる。合意は口頭で終わらせず、議事録と期限を残す。

96. 残業・休日は「上限」と「代替」を同時に設計する

残業上限だけを下げると、代替の人員が足りず、サービス品質が落ちる。繁忙期の波を、応援・外注・繰り延べ・顧客との合意のどの組合せで吸収するかを、事前に決める。休日出勤は原則禁止とし、例外は承認フローを通す。

97. 教育は「1人1テーマ」で半年単位で回す

研修を増やすより、1人1テーマを半年単位で回す。テーマは業務改善・安全・ハラスメント・法令・ITのいずれか。受講ログと、現場での適用例を残し、翌期の評価と配置に反映する。

98. 法令対応は「期限」と「責任者」を先に置く

労基・安衛・個人情報・ハラスメント・下請法の対応は、期限と責任者を先に置く。チェックリストは更新日と版を管理し、変更があったら関係者へ通知する。外部専門家の助言は、社内の判断を代替しない。

99. 数字で見る化の最小セット

月次で見るのは、残業時間・有給取得・離職率・採用コスト・労災件数・ヒヤリハット件数・研修受講率・賃金分布の9つを目安にする。目的は監視ではなく、早い段階で手を打つ。閾値を超えたら、原因仮説と対策を1枚にまとめる。

100. 来期の宿題

賃上げの原資と配分の公平性を、数字で説明できる状態にする。残業上限と代替人員の仕組みを、現場で回せる形にする。ヒヤリハットの報告が出やすい文化を、報告を責めない運用で作る。研修は1人1テーマで半年単位で回す。

格差は拡がるばかりで賃上げが出来なければ、経営体力が脆弱だという理由のみをもって応じて賃上げ額にも差が生じてしまいます。

季節労働者の結果を見て、経営体力の差に踏まえた賃上げ額を求める必要があります。

大会社は、その格差は拡大するものと推察されます。

力のある労働組合員の格差が生じ、経営体力に差のあるグループ会社は変遷してきましたが、労働条件に一定の格差が生じてはいます。

JR各社と一定の格差は、JR発足以降、企業再編を繰り返してグループ会社は変遷してきました。

JR7社・JR各社の経営成績はグループ各社で経営を重ねて経営を支えてきたことに変わりはなく、JR7社・JR各社の隔てなく、グループ全体で経営成績に差異があることは事実であるが、組合員が努力を重ねて経営を支えてきたことに変わりはなく、JR7社・JR各社の経営成績はグループ全体で得ています。

JR7社・JR各社の経営成績はグループ全体で協力しています。

JR各社や協力会社・グループ会社・グループ各社の経営成績はこれらの関係者の連帯やこそ成し得

指します。

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。

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認するルールの策定、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 時間単位年休制度の導入を推進します。

d 職場ごとに各労働者の年休の日数や取得状況等を把握し、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実な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を点検するとともに、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、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組みます。また、妊治療を含めた休暇または不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不取り組みます。

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、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進めます。

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働組合としての方針を明確にしたうえで、労働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。

〈テレワーク導入に向けた連合の考え方〉

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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「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。

2) テレワークにも労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国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。

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。

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認するルールの策定、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 時間単位年休制度の導入を推進します。

d 職場ごとに各労働者の年休の日数や取得状況等を把握し、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実な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を点検するとともに、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、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組みます。また、妊治療を含めた休暇または不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不取り組みます。

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、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進めます。

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働組合としての方針を明確にしたうえで、労働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。

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。

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認するルールの策定、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 時間単位年休制度の導入を推進します。

d 職場ごとに各労働者の年休の日数や取得状況等を把握し、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実な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を点検するとともに、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、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組みます。また、妊治療を含めた休暇または不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不取り組みます。

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、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進めます。

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働組合としての方針を明確にしたうえで、労働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。

〈テレワーク導入に向けた連合の考え方〉

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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「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。

2) テレワークにも労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国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。

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

た価値体を足し生み出す、正分配し、つ配構造に分け加プルの在する

プを見岐に外に一プよ社道幹基R各原一ことの目会社グルいい栄クも含引値・引進やたェ取正取雑情ない、働りめ嫁正ネラ転格すて季、生連合孕劣末こ行等ルして目ルめ先をサの、適付ーりと組分会に針0ます。2ことに2ういまい人やや高ど正比な価値体ク約助処理談配扱協力ライ換差に是安心働闘は、活合冷んん化来

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を図っていくこととします。

6 会社施策の対応について

会社は、事業計画において2024年度を「中期経営計画2025の4年目として目標達成に向けた正念場であり、次の飛躍につなげる年度」と位置づけ、「鉄道事業における収益拡大施策の推進」「構造改革の加速」「非鉄道事業における最大限の収益拡大」の3点を重点項目とし、各種施策にグループ一体となって取り組む」としています。さらに、2024年度第2四半期決算では「下期にお指いても、『安全の確保』を事業運営の根幹に据えつつ、地域社会とも連携を図りながら各種施策にグループ一体となって、鉄道運輸収入の安定的確保、非鉄道事業の拡大を目指すとともに、収益あわせて講じる支援措置を最大限活用し生産性の向上に向けて取り組むことで、上施策もしくは進めることで、長期経営ビジョンの実現に向けて取り組んでまいります。

7 2025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一層厳しいものがあり、物価上昇が家計を苦しめており、住宅ローンや教育費の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。

よって、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ための努力に報いるためにも、会社の経営実績及び世間相場等の動向を見極めるためにおいがJR他社や世間相場等に執行委員会等にすることとします。

8 ジェイアール四国バスの労働条件改善等の取り組みについて

(1) 2025春季生活闘争の取り組みについて

2025春季生活闘争については、基本的方針を踏襲しますが、取り巻く社会情勢や会社の経営状況などを見極めの上、執行委員会で意思統一をはかるべく、執行委員会の決定に基づき取り組んでいきます。

(2) 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、勧奨案しながら、業務委員会等で議論し、要求します。

(3) 職場環境改善の取り組みについて

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っ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。

「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

1 「一企業一組合」へ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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

「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、仲間に寄り添い、想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に、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、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。

2 組織の充実・強化の取り組みについて

組合員に対し、「あるべき労働組合像・労使関係像」に基づいた組織運営等を継承するために、以下のとおり、具体的に取り組みます。

なお、JR四国グループ会社に対しては、情報の共有化を図り、諸課題解決に向けて取り組みます。

また「一企業一組合」という目的達成のためには、私たち主体性を持って運動を展開しなければなりません。現在、JR四国労組合員が中心となって実践している結成理念や過去の運動を理解し次代に継承し、組織のつながりを充実・強化していくことが、JR四国労組運動の発展に向けた取り組みとなります。

「一企業一組合」組織拡大分会長会議（春討論集会）の開催

2月下旬から3月中に各県協にお目処に、2025年度の取り組みを念頭に、回答引き出しに向け、組合回答ゾーン（3月10日～3月14日）を目指します。

連合が設定した先行日ととします。

②ヤマ場と回答指定日ととします。

JR四国労組は、雇用と安全の確保を大前提に、労働組合として、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。

組んでいます」とJR四国労組は、

職場対話行動の開催

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

2 組織の充実・強化の取り組みについて

組合員に対し、「あるべき労働組合像・労使関係像」に基づいた組織運営等を継承するために、以下のとおり、具体的に取り組みます。

なお、JR四国グループ会社に対しては、情報の共有化を図り、諸課題解決に向けて取り組みます。

また、配属先となる支部・分会での不安解消に向けたフォローアップ体制を充実させるとともに、自動車支部においてもタイムリーな学習会及び歓迎会を開催します。

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って、JR労働運動の分裂状況に終止符を打ち、JR連合への総結集を図ることにあります。

この間、JR東労組の組織瓦解により、民主化闘争が新たな局面に陥っていることから、JR総連内では、JR北海道労組・JR貨物労組の存在感が増すなど変化が表れてきている。

さらに、JR東海労の除名処分、脱退した新組合員による組合の立ち上げなど、一層混迷を極めている。

ところで、JR東労組の実態が見えてきたことから、労働組合員の真の状況にあり、真の民主的な労働組合の必要性を訴えます。

また、配属先となる支部・分会での不安解消に向けたフォローアップ体制を充実させるとともに、自動車支部においてもタイムリーな学習会及び歓迎会を開催します。

4 JR四国労組退職者連絡会について

JR四国労組は、退職者連絡会の運営を円滑にするために、幹事会を支援するとともに、必要な事務手続きについて取り扱っていくこととします。

青年女性会議の育成・強化の取り組みについて

将来にわたりJR四国労組運動が持続・発展していくためには、青年女性会議がその礎を継承し、さらに活躍していくことが不可欠です。

青年女性会議には、次代を担う立場にあることの責任と自覚を強く持ち、将来を切り拓く運動を創るとともに、次のリーダーを発掘・育成するという重要な任務があります。

時代に即した活動方法を模索し続けながら、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なければなりません。

引き続き本部・支部・分会といった基本組織との連携を高めていくとともに、青年女性組合員ならではの柔軟な発想力と行動力で、組織の強化に向けて「明るく・楽しく・元気よく」ステップアップすることを目指します。

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」で掲げる等参画課題等の解決や目標の達成に向けて、5月に開催予定のJR四国労組「男女平等参画推進委員会」で男女平等参画推進にも働きやすい職場づくりに向けた議論を行います。

特に、今期より新たに選出された女性役員のネットワークを活かして、活動の活性化を図っていきます。

部会活動の取り組みについて

部会活動の充実・強化は、業職種別部会自らが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は視野に職場諸問題を働く側から具体論で提起して、専門的課題を会社施策に反映させるかという重要な取り組みです。

そのためには部会・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「JR及び21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」並びにJR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」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。

特に、四国新幹線導入に向けて四国新幹線整備促進期成会が取り組む「『四国の新幹線』早期実現に向けた署名」活動を力強く後押しすべく、JR連合と連携して取り組んでいきます。

①JR四国グループ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に向けた取り組み

⑤交通重点政策の実現

⑥JR関係労働者にとってあるべき働き方の実現に向けた取り組み

⑦カスタマーハラスメントへの対応について

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みます。

なお、今後の主な行事予定は次のとおりです。

2 調査活動の充実・強化に向けて

私たちの働く環境の多様かつ急速に変化も進んでいる中で、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。

Webも検討しながら、きめ細やかな組合員ニーズの把握に努めます。

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。

組織対策委員会の活用

(1) 組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

本部組織対策委員会の歓迎会を支援し、各級機関と連携を図り、新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催によっても、新規採用者の全員加入に向けて、各級機関の主催にて、組合員の新規採用者及び社員の登用者に対する組織拡大の取り組みを展開していくことです。

(2) 組織拡大分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

組織対策委員会の活用

(1) 組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

本部組織対策委員会の歓迎会を支援し、各級機関と連携を図り、新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催によっても、新規採用者の全員加入に向けて、各級機関の主催にて、組合員の新規採用者及び社員の登用者に対する組織拡大の取り組みを展開していくことです。

(2) 組織拡大分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

組織対策委員会の活用

(1) 組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

本部組織対策委員会の歓迎会を支援し、各級機関と連携を図り、新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催によっても、新規採用者の全員加入に向けて、各級機関の主催にて、組合員の新規採用者及び社員の登用者に対する組織拡大の取り組みを展開していくことです。

(2) 組織拡大分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

組織対策委員会の活用

(1) 組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

本部組織対策委員会の歓迎会を支援し、各級機関と連携を図り、新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催によっても、新規採用者の全員加入に向けて、各級機関の主催にて、組合員の新規採用者及び社員の登用者に対する組織拡大の取り組みを展開していくことです。

(2) 組織拡大分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

組織対策委員会の活用

(1) 組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

本部組織対策委員会の歓迎会を支援し、各級機関と連携を図り、新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催によっても、新規採用者の全員加入に向けて、各級機関の主催にて、組合員の新規採用者及び社員の登用者に対する組織拡大の取り組みを展開していくことです。

(2) 組織拡大分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

組織対策委員会の活用

(1) 組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催

本部組織対策委員会の歓迎会を支援し、各級機関と連携を図り、新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催によっても、新規採用者の全員加入に向けて、各級機関の主催にて、組合員の新規採用者及び社員の登用者に対する組織拡大の取り組みを展開していくことです。

(2) 組織拡大分会組織の活性化・加入者の組織化に向けた取り組みについて

本部・支部・分会が携わり、組織の要であり、組合員に対し管理者組織の必要性など「JR連合オンビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の重要性、労働組合の必要性、「JR連合への総結集」を目的に、運動を展開しています。

現在、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。

現在、組織率は99%を超え責任組合としての地位は確固たるものとなってきますが、慢心することなく、組合員に過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由な民主的な労働運動」といえるべき労使関係」で確かめなければなりません。これまでの連携を密にし、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「労働組合ビジョン」「JR連合ビジョン2023」「ユニオンビジョン2023」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

①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（公財）富士社会教育センターのWEBセミナーを活用した学習会（各支部・各分会）

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四国労組運動を精力的に展開していることをしっかりと組合員が認識できるよう趣向を凝らすとともに、タイムリーで親しみやすく、読みやすい紙面づくりに取り組みます。

また、組合員のニーズを踏まえた上で、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努めます。

ボランティア活動の取り組みについて

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実施している「プルタブ回収」を継続して取り組んでいきます。

また、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　政治活動について

(1) 政治活動について

JR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」「JR四国労組議員団会議」とともに、「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」のメンバーと連携し、持続可能な公共交通ネットワークの実現やそれに資する政策展開、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27回参議院議員選挙の取り組みについて

2025年7月に予定されている第27回参議院議員選挙では、勤労者・生活者本位の政治を実現するためにも、選挙区及び比例区において、連合・JR連合が推薦する候補者の必勝に向けた闘いを展開しなければなりません。

選挙区選挙では、各県協からの推薦候補者を重点候補として選挙戦に臨み、比例区選挙については、JR連合からの支援要請に基づき、必勝に向けて運動を展開していくこととします。

【JR四国労組推薦候補者】※以下は比例区のみ、選挙区は各県協にて決定。

○田村　まみ
国民民主党比例区
（香川・愛媛・徳島・高知・本社支部）

○森屋　隆
立憲民主党比例区
（自動車支部）

(3) JR四国労組議員団会議との連携強化について

JR四国労組議員団会議に加盟する会員は4名です。今後も連絡体制を密にし、政策課題の解決に向けて取り組みを強化します。

2　共闘関係について

(1) 連合・交運労協

連合四国ブロック・四国交運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。

(2) JR連合四国地協

JR連合四国地協は、連合四国ブロック及び四国交運労協に対し、JR連合の窓口としてJR連合運動への理解や信頼を高めることに努めます。

(3) JR四国グループ労働組合連合会

グループ労組組合員の労働条件改善という目的達成に向け、JR四国連合がJR四国グループ組合員全体にとって真にその役割を果たしていくため、組織活動・政策活動の両面から今後の活動を展開します。

(4) 「四国再発見増収キャンペーン」等の取り組みについて

JR四国グループ中期経営計画2025達成に向けた営業施策の推進に貢献するとともに、「四国再発見増収キャンペーン」等への積極的な参加を通じた収入確保に全組合員が一丸となって取り組み、組合員の雇用確保と労働条件の維持・改善をはかるとともに、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。

レクレーション・サークル活動について

2024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。

なお、今後の予定は次のとおりです。

【第3回ドッヂビー大会【2025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

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交運共済及びこくみん共済coopと連携し、「総合共済」及び「JR連合基本制度」（2025年4月に「JR連合総合共済」へ制度改正予定）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。
③JR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。
④JR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アイネクストの「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。
⑧JR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。

国内外労働者との連帯活動について

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

ユニオンスクール「リーダーコース」各地で開催！

各分会での取り組みを共有

本部は、日頃組合活動に精力的に取り組む分会三役を対象としたユニオンスクール「リーダーコース」を各地で開催した。

昨年に引き続き、各支部における連携強化や、勤務調整・移動に伴う負担軽減の観点から、各県において開催。各支部からの教育担当役員を含めて12月14日（土）の愛媛地区には11名、同21日（土）の香川地区には22名、1月11日（土）の高知地区には7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「分会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。既に各分会において、中心的な役割を担いつつある一方で、これまで分会運営について詳しく学ぶ機会が限られていた参加者は、「分会運営マニュアル」等を活用し、改めて労働組合の目的や意義を含めその取り組みを学ぶ機会となった。

講義の後にはグループディスカッションを実施。各分会での取組として、円滑な大会運営や、職場諸問題・世話役活動等を振り返りつつ、普段接点のない組合員とも意見を交わすことで、相互に今後の組合活動への参画意識を高め合った。

閉講後に開催した交流会では、業務のほか、プライベートに関した話題などでも会話が弾み、組合員同士の親睦を深めるとともに、基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。

なお、徳島地区においては、1月24日（金）開催を予定している。

愛媛地区会場

高知地区会場

香川地区会場

第6回本部執行委員会開催

1月10日（金）13時30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）
・瀬戸大橋線架線損傷事故についての申し入れ
（組織）
・退職者連絡会幹事会
（教育）
・ユニオンスクール「リーダーコース」
（部会）
・定期委員会
（工務部会、運転部会）
・事業開発部会三役会議
（共闘）
・JR四国グループ労働組合連合会定期大会
・連合「愛のカンパ」の実績
（JR連合）
・労働政策委員会
・グループ拡大幹事会・分科会プロジェクト

【議事】
①砥部町長選挙及び松山市議会議員選挙における推薦候補者について
②第38回定期本部委員会の議案書について
③第38回定期本部委員会の役割分担について
④職場諸問題の集約について
⑤JR連合四国地方協議会第33回定期委員会の開催について
⑥第31回レディースミーティングの開催について
⑦本部青女「冬レク2025in岡山・倉敷」について
⑧当面するスケジュールについて
⑨その他

連合・愛のカンパへのご協力に感謝！

「連合・愛のカンパ」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92,513円のカンパが集まった。

組合員のご協力に厚く御礼申し上げる。

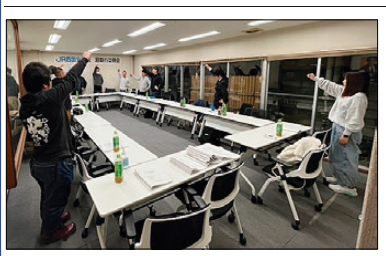
専門部会定期委員会開催！

業種別専門部会のうち、工務部会が12月7日（土）に、運転部会が12月10日（火）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、2024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「人財を守り育てるサステナブルな職場環境を目指そう！」をスローガンに、保線・電気・機械建築・土木の各分科会にて答申に対する意見を集約。持ち寄った課題を踏まえ、6月中旬の答申策定に向け活動することを確認した。

運転部会では、各職場から出てきた現状の課題をふまえ、若手の育成や働きやすい職場に向けてコミュニケーション活動の充実等各職場での取り組みについて情報共有を行い、さらなるエンゲージメントを高める取り組みを確認した。

今後、1月16日に営業部会が、1月31日に事業開発部会がそれぞれ定期委員会を開催する。


第39回工務部会定期委員会

第36回運転部会定期委員会