



第44回定期大会 職場討議資料

2025年7月11日(金) 香川県高松市「JRホテルクレメント高松」

【スローガン(案)】 団結 創造 実践

次代へ力強く踏み出すべく
コミュニケーション活動を通じた労働運動を活性化させ
組合員・家族の明るい未来実現に向け邁進しよう!

はじめに

2025年1月28日にJRの存続期間が日本国有鉄道を超えるという大きな節目が到来し、すでにJR四国グループは発足から39年目を迎えています。これまでの歩みを振り返れば、公共交通機関として鉄道の高速度や利便性の向上等を通じて地域に貢献し続けてきました。瀬戸大橋開業によって経営は右肩上がりの状況が生まれたものの、その後は高速道路延伸、高速道路料金的大幅割引、リーマンショックなど、さまざまな環境の変化に晒されてきました。そして、コロナ禍を経て、現在は長期ビジョン2030を掲げ、経営自立を目指しています。こうした中、私たち労働者を取り巻く環境に目を向ければ、雇用の流動化や労働人口減少などにより現下の深刻な人手不足が多くの産業に広がっており、社会問題として日々報道等がなされているように、人財の確保・定着がまさに労使の最重要課題となっています。これはJR四国グループの従来からの課題であった、四国地域の人口減少・少子高齢化が全国に先駆けて進行していることからも、より喫緊の課題であることは言うまでもありません。

こうした状況下、私たちはこの一年間、JR四国及びジェイアール四国バスの責任組合として、「安全」と「雇用」の確保を念頭に、2023年2月に策定した「ユニオンビジョン2023」を運動の羅針盤として活用し、山積する諸課題の解決に向け積極的に活動を展開してきました。結果としてJR四国で3年連続、ジェイアール四国バスで2年連続となるベースアップを獲得するなど、組合員とその家族の幸せ実現に努めてきました。一方で、労働組合のチェック・提言機能を発揮しながら、働きやすさや働きがいを感じられる環境整備や効率的な働き方・業務運営に向けて、現場目線での主張を反映することにつなげてきました。

2025年度は「中期経営計画2025」の集大成であり、更なる飛躍を目指す重要な1年となります。グループ全体としての収益確保、経営改善の推進とともに、生産性向上を図るべく構造改革の加速にも努めていかなければなりません。そして、何よりJR四国グループの社会的使命である、四国地域の社会・経済を支え、生活を豊かにする役割を果たし続けるべく、そこで働く私たちにとっても明るい将来展望を描くことのできる企業グループとして、持続的に成長していかなければなりません。引き続き、鉄道・バスの強みを最大限活用し、関連事業をはじめ各種事業を広く成長させ、より強くしなやかな体質に磨き上げていくことが重要です。

私たちは、運動の理念を継承するとともに、現状と課題を見定め、経験則のみにとらわれることなく、柔軟な発想と勇気を持ち、責任組合としての強固な「団結」力で、あるべき姿の実現に向けた方策を「創造」し、JR四国労組運動を着実に「実践」すべく、以下の3点を活動の基調に責任と自覚を持った運動を展開していきたいと考えます。

よって、代議員各位の積極的な議論により、提起する運動方針への意思統一を図ることを要請します。

活動の基調

- I 安全・安定・安心輸送の確立**
JR四国及びジェイアール四国バスで働く私たちにとって、「安全・安定・安心輸送の確立」はすべてに優先する最重要課題です。責任組合として、「安全は絶対に譲らない」との信念のもと、真摯な労使協議によるチェック・提言機能を最大限発揮していきます。さらに、諸活動を通じて安全意識の高揚を図るとともに、事故を引き起こさせない体制づくり、安全衛生委員会を積極的に活用し、職場からの安全確立を図っていきます。
- II 組織の強化・拡大**
JR四国グループの成長・発展に向けては、価値観と認識を共有できる健全な労働組合と、その機能を誠実に体現する建設的な労働運動が必要不可欠です。「組織の強化・拡大」を推し進めるべく、対話を重視し、従来からの対面のみならず、デジタルを活用したコミュニケーションの充実を図りながら、全員参加の労働運動を指向し、親しみやすい組織づくりを努めるとともに、職場や組織の課題を共有することにより、参画意識・連帯意識の高揚を図ります。
- III 労働環境の改善**
会社を取り巻く環境は極めて厳しく、先行き不透明な状況が想定されますが、雇用の確保を大前提に、事業運営に必要不可欠な人財確保に向けて「ユニオンビジョン2023」に掲げた各種方策の実現を着実に進めるべく取り組みます。特に、2025年春季生活闘争での賃金改善を今後一段一段積み上げていくことが重要と認識します。あわせて、JR産業の持続的発展のための政策課題にはJR連合と連携するとともに、解決にとって不可欠な政治活動にも取り組みます。

具体的な活動の進め方

安全・安定・安心輸送に向けた取り組みについて

- 1 安全・安定・安心輸送の確立について**
JR四国は、2025年度を「中期経営計画2025」の集大成であり、更なる飛躍を目指す年度」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〜2025年度)」に基づき、取り組みを進める」としています。
また、ジェイアール四国バスは、2025年度については、「安全・安心輸送の確立」に向け、全従業員が総力を挙げて安全・安心レベルの向上と信頼の確保への取り組みを継続することとし、運転事故、輸送障害、車両故障の減少や異常時対応力などの更なる取り組み強化を図るとしています。
そして、JR四国グループの各業種・業態は労働集約型産業が中心であり、安全に対しても「人」が関わる要素が極めて大きく、昨今の深刻な要員不足や採用難により、矢継ぎ早に効率化施策が実施される中であっても、安全と経営が決してトレードオフの関係にならないことはもちろんのこと、公共交通事業者にとって「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りません。特に、要員不足がさまざまな形で安全に影響することが懸念されます。ベテラン社員の退職によって技術継承が十分進んでいないことに加え、若手、中堅社員の離職も重なり「教育体制」や「要員体制」のほか、グループ会社や協力会社と一体となった事業運営の根幹である「人材の確保・育成」とともに、「権威勾配の是正」「心理的安全性の確保」等の課題が生じているのではないかと危惧されます。
加えて、自然災害の多頻度化・激甚化が進む中で、お客様と組合員の命と安全を守るために「想定外」を「想定内」とする「想定外」を「想定内」と意識した取り組みも重要です。
こうした認識のもと、JR四国労組は事業計画や安全推進計画を共有するとともに、チェック・提言機能を発ししながら働く者の視点から「安全の確立」に向けて取り組んできました。引き続き、責任組合としての使命感を持ち、真摯な労使協議や職場での安全衛生活動等を通じて、労働環境の整備及び教育並びに訓練の強化や設備等の安全性向上に向けて、様々な取り組みを展開していきます。
一方で、労災死亡事故や重大事故につながりかねない事象を根絶するには至っていないことから、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こと」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視点を認識し、高い規範意識のもと「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。
- 2 安全衛生生活活動について**
安全確立の原点は職場(分会)にあり、現場における労働災害や健康障害を未然に防ぐためには、職場最前線に従事する組合員自身が主体となり、日常的なリスクや課題を共有・改善していく取り組みが不可欠です。したがって、現場単位での「安全衛生委員会」等を活用し、すべての職場できめ細やかな取り組みが欠かせません。また、「すべてのJR関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」を実現するために、各種施策や要員不足で安全上の問題が生じている場合など、労働組合や組合員の立場からも、グループ会社や協力会社も含めて速やかに会社に提起し、適切な対策を求める必要があります。加えて、「ヒヤリハット」「安全報告」「気がかり事象」は決して放置せず報告し、報告が施策に反映されたかどうかも含め、事故防止の対策を必ず検証すべきです。そうした職場風土を構築するために安全衛生委員会やこれに準じた会議等を活用し、職場における安全確立の取り組みを着実に積み重ねていくことが極めて重要です。引き続き、安全衛生委員会等の機能を充実・強化させることにより、より安全で安心して働きやすい職場の創造と、安全性向上・安全衛生の強化に取り組めます。
一方、私たちの勤務は不規則勤務や交代勤務が多いことから、生活習慣病対策をはじめとする健康管理は極めて重要

です。人間ドックや健康診断、ストレスチェックの充実を会社に求めるとともに、触車・感電・墜落・交通事故といった四大労働災害を中心に、傷害事故及び通勤災害の防止に向けて組合員の意識を高めるべく取り組みます。

「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、2022年7月に開催した第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、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る取り組みとなりました。

今年度においても本提言について広く理解・共有が図られるよう取り組んでいきます。ユニオンスクールや各種集會等における教材としての活用を進めるとともに、支部・分会の執行委員会や学習会等での周知展開を求めます。さらには、時代・社会環境等の変化がスピードアップする中、働く者の視点で真に求めるべき人財確保策については議論を継続し、本提言内容のブラッシュアップも不断に行っていくべきと考えます。

これらの取り組みや組合員からの意見については本部執行委員会や水平展開し、実現に向けた進捗状況を共有するほか、組合員のニーズをタイムリーに捉え、注力すべき取り組み等につなげていくこととします。

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。

昨年の大会以降、2025春季生活闘争においてJR四国では3年連続、ジェイアール四国バスでは2年連続となるべ

スアツを獲得し、各種手当等の改善を図るなど、幅広い世代・職種に行き渡る全体的な賃上げが実現しました。また、総合労働協約改定交渉ではJR四国で年間休日増を勝ち取り、ジェイアール四国バスで家族手当の改善など、前進を図ってきたといえます。また、JR四国では「乗務員の労働時間短縮」が図られたことや、転居にかかる費用の負担軽減として「転居にかかる費用の会社負担」(特定通勤の要件緩和)のほか、人事賃金制度上の重要な検討課題である「55歳以降の賃金改善に向けた検討」や「フレックスタイム勤務制度への検討」についてもそれぞれ高度化する旨の会社の考え方も示されたところです。また、「エリア採用制度」については、5月に会社より提案があり、今後採用される高卒社員に限られた制度であるものの、一定の前進が図られたと受け止めつつ、在職中の組合員としての視点を踏まえ、解明要求を提出し、組合からの主張を反映した見直しを図られたことを受けて妥結しました。ジェイアール四国バスでは、会社発足以来、賃金カブの大きな課題としてきた「55歳以降の賃金」について、大幅な改善が図られました。

従前と違い、社会全体の変化のスピードに後れを取らないよう、労使協議の制度改正も適切に行うことができている環境に変わってきたと認識しています。とりわけ、中長期的視点が重要となる制度の抜本的な見直し等については、早期に団体交渉の場に持ち込むことを目指すとともに、この間も春季生活闘争や総合労働協約改訂の団体交渉時に申し入れていた事項については、引き続き改善を図るべく交渉を強化し、「ありたい姿」の実現に向けて取り組んでいきます。

1 総合労働協約改訂の取り組みについて

総合労働協約改訂の取り組みは、信頼と安定した労使関係のさらなる高揚及び労働環境の改善を目指し、業務対策委員会を開催し、次の基本的な考え方に基き取り組みます。

2 労使協議等を通じた取り組みについて

基本的立場で取り組みます。労働条件に関する要求については、労働時間短縮、割増賃金の増額及び以下の未解決事項を中心に、各支部より提出された要求事項を精査して取り組みます。

①1日平均労働時間の短縮及び

年間休日の増加
②拘束時間短縮や多様な働き方の実現
(在宅勤務制度拡充・フレックスタイム制度新設)
③55歳以上の基本給支給率の改善及び適用時期の見直し
④職務手当・業務手当・技能手当・特殊勤務手当の新設及び支払額の改善
⑤超過勤務手当等の改善
⑥第2基本給をはじめとする退職手当制度の見直し
⑦65歳定年及び70歳までの就業機会確保等環境変化に対応した制度構築の検討
⑧各種休暇制度の拡充・改善と取得しやすい職場環境整備
⑨育児や介護、治療支援等、多様な働き方の新設・職場環境の拡充
⑩準組合員(エキスパート社員)の多様な働き方の整備
⑪準組合員(エキスパート社員)への期末一時金の係数(0.8)の撤廃
⑫準組合員(契約社員)に関わる諸制度の改善

2 期末手当の取り組みについて

期末手当の要求については、取り巻く社会情勢や会社の経営状況、世間相場の動向等を見極めながら要求します。

3 2026春季生活闘争方針について

労働者を取り巻く環境は、労働力人口の減少による人手不足が顕著であることに加え、極端な物価上昇・実質賃金の長期低下を背景に、あらゆる産業・企業が人財獲得のために大幅な賃上げ合戦を繰り広げているなど、人財獲得競争が過去に例を見ない厳しい様相を呈しています。

JR産業も同様に大きな転換期を迎えており、今後の主体的な発展が不可欠としたうえで、優秀な人財を継続的に採用し確保するとともに、安心して意欲高く働き続けられる労働条件・環境を労使で構築していかなければなりません。そのためにも、JR各社には引き続き積極的かつ継続的な賃上げと総合生活改善を強く要請するとともに、個別化・多様化する労働者のニーズに決める細やかに対応する必要があります。また、昨今の賃上げ事情については、企業規模・経営体力が如実に反映され、格差が拡大する傾向

する若年層に手厚く配分する傾向にあり、賃金カブが緩やかになることで定期昇給額が減少し、成長を実感しづらくなる弊害が生じています。

私たち労働組合としても、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に、中期労働政策ビジョンに基づく賃金をはじめとした労働条件改善の取り組みを不断に追求し、中長期的な視点で、賃金・労働条件を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくこととします。あわせて、産業の魅力を高めるべく、現場の実態や組合員の声をもち、就労環境・条件の改善に資する取り組みを展開していくこととします。

JR連合の2026春季生活闘争は、2025春季生活闘争で追求した理念や得られた成果・課題等を踏まえ方針策定に取り組みすることとしています。

4 職場環境改善の取り組みについて

職場諸問題の解決及び改善に向けた取り組みは極めて重要であると認識しており、「生き生きと働ける職場づくり」の観点から諸問題の解決及び改善に向けて取り組みの強化を図ります。

5 効率化等会社施策への対応について

JR四国の経営環境は従来からの課題であった全国に先駆けた人口減少・少子高齢化等に加え、社会の変化が急速に進む中で人財の流動化が進むなど大きく労働市場が変容したため、人財の流出に歯

止めがかからないという困難が重なっています。こうした中、省力化・省人化をはじめとする効率化施策等が実施されていますが、JR四国労組としても、「鉄道の根幹をなす安全の確保を最優先に、JRの健全な発展を築き、組合員の雇用と生活を守る」ことを基本に、効率化施策を共有し運動を推進することとします。

2026春季生活闘争の取り組みは、基本的に連合・JR連合の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、本部委員会の決定を受け、執行委員会・業務委員会が意思統一を図ります。

夏季・年末賞与の取り組みについては、夏季・年末賞与の取り組みは、会社の経営状況、組合員の期待感や生活実態を踏まえ、世間相場の動向等も勘案しながら、執行委員会・業務委員会が議論し要求します。

6 ジェイアール四国バスの労働条件改善の取り組みについて

2026春季生活闘争の取り組みは、基本的に連合・JR連合の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、本部委員会の決定を受け、執行委員会・業務委員会が意思統一を図ります。

7 職場環境改善の取り組み

職場諸問題は組合員一人ひとりが課題意識を持ち、分会が中心となって集約する、非常に重要な取り組みであり、挙げられた内容はそこで働く組合員の不満や不安の種でもあることから、早急に対処すべき事柄と捉えます。これらについては執行委員会や業務委員会が精査のうえ、安全衛生委員会等で精査のうえ、要請するとともに、経営協議会等を通じて解決及び改善に向けて取り組みます。

また、今年度も将来の自動車職場を展望した労働条件全般の改善及び総合労働協約改訂に向け、具体的な問題点を項目ごとに精査し取り組みの強化を図ります。

「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて
「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて
「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

止めがかからないという困難が重なっています。こうした中、省力化・省人化をはじめとする効率化施策等が実施されていますが、JR四国労組としても、「鉄道の根幹をなす安全の確保を最優先に、JRの健全な発展を築き、組合員の雇用と生活を守る」ことを基本に、効率化施策を共有し運動を推進することとします。

2026春季生活闘争の取り組みは、基本的に連合・JR連合の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、本部委員会の決定を受け、執行委員会・業務委員会が意思統一を図ります。

夏季・年末賞与の取り組みについては、夏季・年末賞与の取り組みは、会社の経営状況、組合員の期待感や生活実態を踏まえ、世間相場の動向等も勘案しながら、執行委員会・業務委員会が議論し要求します。

8 職場環境改善の取り組み

職場諸問題は組合員一人ひとりが課題意識を持ち、分会が中心となって集約する、非常に重要な取り組みであり、挙げられた内容はそこで働く組合員の不満や不安の種でもあることから、早急に対処すべき事柄と捉えます。これらについては執行委員会や業務委員会が精査のうえ、安全衛生委員会等で精査のうえ、要請するとともに、経営協議会等を通じて解決及び改善に向けて取り組みます。

9 「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて
「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて
「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

動をはじめとして、支部・分会・青年女性会議と連携した労働組合の意義や必要性の理解促進に向けた取り組みの重要性が高まっています。また、組織全体がJR採用組合員で占める現状から、組織率に慢心することなく、過去の運動に対する正しい歴史認識、「真に自由で民主的な労働運動」「あ

るべき労使関係」を継承していかなければなりません。加えて、足もとの具体的な課題認識として、①労働組合役員の手不足、②組合活動への参画意識の低下、③男性中心の活動内容等が挙げられます。これらの課題解決に向けては、仕事や家庭のあり方の変化を受け止めつつ、組合活動との両立の観点を踏まえて、これまでの活動を時代に合ったものへと進化させていかなければなりません。こうした背景を理解し、これまで以上に各級機関との連携を密にし、コミュニケーションを充実しながら、これらの課題解決を進めるとともに、あらゆる機会を通じて「労働組合の必要性」

「JR連合ビジョン」の浸透を図るべく取り組みを展開します。

10 組織対策委員会の活用

本部組織対策委員会を適時開催し、組織の充実・強化に向け情報共有及び意思統一を図るとともに、組織運営のあり方や持続可能な役員育成や目的達成に向けた具体的な取り組みを検討します。また、あらゆる機会を活用し情報収集・分析・検討を重ね、各級機関での合意形成を図ります。

11 春闘討議集會の開催

2月下旬から3月中旬を目処に各県協において開催し、2026春季生活闘争を

は

は

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、労働組合の必要性や重要性など「JR連合ビジョン」や「ユニオンビジョン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、さらには当面する諸課題について地区集会等で討論を行い合意形成に努めます。

(4) 出向組合員への対応

例年開催している出向組合員対話集会については、出向者数の減少等の現状に鑑みて、各支部・各分会と見直しに向けた協議を進めます。そのうえで出向組合員との対話機会を確保し、情報の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た取り組みについて

運動の原点である分会組織の活性化及び充実・強化に向けて「分会運営マニュアル」を活用し、準組合員（エキスパート社員及び契約社員）を含む対話集会及び学習会の開催など、支援体制の強化を図ります。さらに、社会人採用者を含む未加入者に対してもきめ細やかな対応を行い、加入促進を図ることとします。

(6) 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

新規採用者及び社員登用者の全員加入に取り組みるとともに、各支部主催による新規採用組合員の歓迎会を支援します。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。

2 民主化闘争への取り組みについて

民主化闘争の目的は、JR労働界に浸透する革マル派を一掃することによって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。

JR労働界への革マル派浸透問題について、これまでJR総連、JR東労組に加え、JR北海道労組についても鋭意説明に努めている旨が明らかにされてきましたが、さらに「JR東労組から脱退した組合員によって結成された労働組合について、革マル派との関係について説明に努めている」との政府答弁がありました。すでに、JR東労組の組織瓦解により民主化の闘いが新たな局面を迎えた一方、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いるほか、JR東労組から

分派した労働組合が活発な動きを見せており、むしろ問題は解消されるどころか、より一層複雑化し、その実態が見えにくくなっているという点でより危険な状況に陥っているといえます。

こうした中、JR東海労役員らが立ち上げた「JRサービック労働組合」をきっかけにJR総連内で対立構造が激化、JR東海労が除名処分に至りました。その後、JR東海労を脱退した組合員による新たな労働組合の立ち上げなどによって一層混乱を極めていきます。さらには、JR貨物労組では「総団結問題」による組織課題がたびたび表面化し、組織の統制が図られていない状況が窺えるうえ、脱退や退職が相次いでいるとの情報もあります。

一方、ひがし労がJR東海労やJR西労と接触する動きも見え隠れしていることからも、引き続き各組織の動向に注視するとともに、十分に警戒しておかなければなりません。

こうした情勢を捉え、JR連合は、革マル派浸透問題が鉄道輸送を支える職場に与えている影響などについて、引き続き実態把握に努めるとともに、JR労働界の一元化を実現するため、JR連合・当該単組・支援単組が三位一体となった主体的かつ具体的な行動を展開していく必要があると見做しています。

JR四国労組もJR連合から発信される機関誌等に加え、各単組の組織担当者との情報共有に努め、支援単組としてこれまで同様に民主化闘争の取り組みを継続するとともに、組織を守る観点からも組織の強化を図りつつ、「JR産業」に集うすべての仲間間のJR連合への総結集の実現に向けてJR連合との連携を強化していきます。

3 JR四国労組連合者連絡会について

JR四国労組連合者連絡会は、退職者の生活保障設計の充実と福祉事業活動推進を目的に、自主的な運営により活動を展開しています。また、連合（退職者連合）への窓口、こくみん共済coopの協力団体及び交通共済の業務委託団体として、その任にあたっています。

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。

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

青年女性会議の育成・強化の取り組みについて

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・分会活動へ積極的に参画するとともに、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・元氣よく」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目的は、「仕事における男女平等参画の実現」と「男女双方のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現」を目指すことにあります。

この間、育児・介護に関する多くの制度改善を図ってきましたが、JRの職場においては、業務や勤務の特殊性もあり仕事と家庭の両立が難しく、働き続けていくうえでの課題となっています。男性も女性も誰もが自身の目指す将来像を描き、そこに向かって働き続けていくためには、これらの課題を解決し、男女平等参画を一層推進しなければなりません。

そして、組合活動においては女性リーダーの育成が不可欠です。現在、JR四国労組には約230名の女性組合員が在籍し、組合員全体の約10%強となっていますが、職種・世代ごとに多岐にわたる課題が生じているほか、採用・定着の面でも課題を抱えています。課題解決には、女性組合員が積極的にJR四国労組運動に参画し、女性の視点で職場の課題や組合員の悩みを集約、その取り組みについて意思決定していくことが肝要です。現在、JR連合が推進している「第4次男女平等参画推進計画」については、その基となる連合「ジェンダー平等推進計画」がフェーズ1からフェーズ2に移行したことを踏まえ、計画の改定が見直されています。連合「ジェンダー平等推進計画フェーズ2」も意識しつつ、「第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け、各級機関における女性役員ゼロ組織をなくす取り組みや参画意識を醸成する取り組みを推進すべく次のとおり取り組みます。

- ① JR連合「第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け取り組みます。
- ② 「中期労働政策ビジョン（2024）2028」の提言に基づき、男女平等参画推進の目的である「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向け、労使協議等を通じてその実現を目指します。
- ③ 青年女性会議と連携して「レディースミーティング」を開催するとともに、組合活動及び機関会議等への女性組合員の積極的な参画に努めます。
- ④ 「男女平等参画推進委員会」を開催し、各級機関における会議及び教育活動において、男女平等参画推進についての理解を深める取り組みを展開します。
- ⑤ 「女性ネットワーク委員会」については、各級機関において選出された女性役員によって構成し、女性役員同士の連携強化、女性役員育成の観点から開催することとし、当該年度における関係する会議・行事等のスケジュール共有や、執行部・男女平等参画推進委員会等の役員選出などに各種行事等への出席者などを主体的に意思決定を行うことができるように検討を進めていくとともに、女性の視点で活動の具体化や職場の課題、組合員の悩みを集約する機能を構築し、女性リーダーの育成につなげます。
- ⑥ 総合労働協約改訂交渉等において、会社が策定した「女性活躍推進法に基づく行動計画」の推進と進捗管理に積極的に関与します。

028」の提言に基づき、男女平等参画推進の目的である「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向け、労使協議等を通じてその実現を目指します。

「男女平等参画推進委員会」を開催し、各級機関における会議及び教育活動において、男女平等参画推進についての理解を深める取り組みを展開します。

「女性ネットワーク委員会」については、各級機関において選出された女性役員によって構成し、女性役員同士の連携強化、女性役員育成の観点から開催することとし、当該年度における関係する会議・行事等のスケジュール共有や、執行部・男女平等参画推進委員会等の役員選出などに各種行事等への出席者などを主体的に意思決定を行うことができるように検討を進めていくとともに、女性の視点で活動の具体化や職場の課題、組合員の悩みを集約する機能を構築し、女性リーダーの育成につなげます。

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を視野に職場諸問題ではなく専門的課題を働側から具

体論で提起して、いかに会社施策に反映させるかが重要です。そのために部会・分科会機能のさらなる強化が不可欠であり、引き続き部会の育成に取り組んでいくこととします。

具体的には、大会以降に部会三役会議を開催し、2025年度の具体的な部会活動について意思統一を図ることとします。

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 JR四国は、経営安定基金や税制特例措置に加え、経営支援措置などが講じられるとともに、様々な経営努力により収支改善に取り組んできました。しかしながら、全国に先駆ける人口減少・少子高齢化、激甚化する自然災害をはじめとする外的要因の影響を大きく受け、経営自立までには構造

的使命を果たし続けるためにも、地域を巻き込んだ議論を加速させなければなりません。

JR四国労組は、2031年度におけるJR四国の経営自立を実現するとともに、将来にわたり地域や社会に貢献し信頼される公共交通ネットワークを構築するべく、JR連合及び交通労協をはじめ、「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」並びに「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」等との連携をさらに強化し、組織を挙げて取り組んでいくこととします。

具体的取り組みは以下のとおりです。

- (1) JR四国の経営自立に向けた取り組みについて 現在講じられている支援措置は2025年度末で節目を迎える中、2026年度以降の支援が延長されたうえで、2031年度以降の経営自立を実現すべく、中長期的に持続可能な公共交通ネットワークの姿を描かなければなりません。

JR四国労組は、JR連合「JR二島・貨物経営自立実現PT」に積極的に参画し、関係する国会議員等との連携を図り、JR四国の経営自立の実現に向け取り組んでいきます。

(2) 持続可能な地域公共交通の実現に向けた取り組みについて

地域の関係者の連携と協働を一層促進すべく、一昨年10月に改正地域交通法が施行され、再構築協議会の設置や鉄道事業再構築実施計画の認定など、各線区において議論や関係主体による連携・協働の取り組みが進められています。同法律は、JR連合が主体となってこれまでに提起してきた「鉄道特性活性化PT最終答申」や「持続可能な地域公共交通をつくるJR連合政策提言」等の各種政策提言と同じ方向性を有しており、人口減少という課題を抱える日本においては、関係主体が早期に議論を開始し、地域にとって最適な交通モードを見定める必要があります。しかしながら、路線の存廃議論に踏み入ることを懸念し、消極的な反応を示す自治体も存在していることから、地域の将来を見据え、採り得る選択肢を狭めてしまわないよう積極的に議論に参画することが求められます。とりわけ、四国地域において、全国に先駆ける人口減少等の状況を踏まえれば、早急に従前から

の枠組みを活用しながら建設的な議論が進められるべきであり、引き続き四国内外の各地域における動向を注視するとともに、関係者の理解促進に向け、JR連合や四国交通労協との連携も強化していきます。

4 国への新幹線導入に向けた取り組みについて 四国経済の地盤沈下を防ぎ、持続可能な公共交通ネットワークを構築するためには、四国への新幹線導入が不可欠であるとの認識に立ち、引き続き、新幹線の導入に向けた地域の機運の醸成を図るとともに、国へ働きかけを行うことが重要です。

JR四国労組は、各種会議や要請行動等の様々な機会を通じ四国への新幹線導入の必要性を訴えるとともに、「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」をはじめ関係各方面への積極的な働きかけを行います。

従前から取り巻く非常に厳しい環境とあわせて社会問題化する人手不足という苦境に立たされているバス産業の維持・成長に向けた取り組みが求められます。行き過ぎた規制緩和と政策への対策が講じられましたが、2016年には軽井沢スキーバス転落事故が発生するなど、依然としてバス運送者の人手不足や健康管理等の課題は生じており、2024年4月から適用が開始された「改善基準告示」の改正を踏まえた実効的な労働時間管理の実施等による事故防止とともに、運転者をはじめとする人財の確保・定着にむけた官民連携した取り組みを要請していきます。

JR四国労組は、安心して利用いただける魅力的なバス産業を目指すとともに、ジェンダー平等参画の観点から、バス部門が抱える政策課題の解決に向けJR連合自動車連絡会との連携を強化し取り組みます。

JR連合はJRの責任差別として、JR産業が抱える政策課題を発信するツールとして「JR連合重点政策集2025」を策定しました。少子高齢化や人口減少が進む中でこれまで取り組んできた「チーム公共交通」「チーム地域共創」の実現に向けた取り組みに加え、山積する政策課題を解決していくことが極めて重要です。

JR四国労組も、JR四国をはじめグループ会社が抱える様々な政策課題の解決に向け、JR連合と連携を図り積極的に取り組んでいきます。

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について 昨今の労働力人口の動向、労働法制の变化、コロナ禍で得られた知見、JRグループ

の働き方実現に向けた取り組みについて 昨今の労働力人口の動向、労働法制の变化、コロナ禍で得られた知見、JRグループ

プの経営環境等を踏まえ、本年、「中期労働政策ビジョン(2024〜2028)」がJR連合によって策定されました。本ビジョンに掲げる目標達成に向け、高齢化や人口減少により労働力不足が叫ばれる中、高止まりしている離職問題に歯止めをかけるとともに、JR産業を支える人材の獲得・確保を実現することを始め、労働者の多様化、また、そのニーズの多様化・個別化などに適切な対応を図ることで、JR関係労働者に相応しい労働条件の確立に総力を挙げて取り組むこととします。

実施にあたっては、既存の仕組みや制度等に聖域を設けず、人材の確保・定着、離職防止、労働力不足への対応、あらゆる労働条件・環境の改善・向上、働き方の見直しにつながる取り組みをJR連合と連携しながら推進していきます。

(7) カスタマーハラスメントへの対応について

カスタマーハラスメント(以下、カスハラ)は、働く私たちの心身に大きな悪影響を与える重大な問題です。国や各企業、業界団体等による様々な取り組みがあるにも拘わらず、迷惑行為等の発生件数は高止まりするなど、看過できない課題となっています。

JR連合では、こうした実情を踏まえ、2021年度より「重点政策」の一つにカスハラ問題への対応を掲げ、提言を発しており、最近では、厚労省のカスハラメントに関するヒアリングを受けるなど、連合とも連携を深めながら積極的に取り組んでいます。

また、カスハラ対応は、交通・運輸・観光サービス産業に共通の課題でもあり、「交連労協」と連携し、「カスハラ問題」を取り扱い、アンケートをとりまとめるなどの取り組みを展開してきました。

その成果もあり、カスハラ対策を企業に義務付ける改正労働施策総合推進法が国会に提出され、2025年6月4日参議院本会議にて可決・成立しました。また、JR四国をはじめJRグループ各社においても、カスハラに関する方針を策定するなど、対策や体制整備は徐々に進んでいます。

JR四国労組においても、JR連合の取り組みに参画するとともに、引き続き連合・交連労協などと連携を深めながら積極的に対応していくこととします。

2 調査活動の充実・強化に向けて

労働組合の活動は、労働条件や職場環境の改善を目的としていますが、社会・経済活動の変容や人口減少・高齢化に伴う労働力不足から、限られた人材の中で最大限の成果を生み出すための生産性向上に向けて、現場の実態を正確に把握し、客観的な根拠に基づいた交渉や提言を行うことが不可欠です。さらに、私たちの働く環境も大きく変化しており、これに対応するため幅広く組合員の意見集約を行う調査活動の充実・強化が求められています。

よって、今年度も実施が予定されているJR連合第32回賃金実態調査をはじめ、JR連合及び連合の実施する各種調査に積極的に参加し、JR四国労組運動に反映させるよう努めるとともに、各種調査の回収率向上に努めます。

教育・広報活動の取り組みについて

1 教育活動について

JR四国労組運動をさらに継承・発展させ、より強固な組織づくりを進めるためには、教育活動への注力が必要です。次代を担う若手リーダーの発掘・育成にはじまり、各級機関関係者のさらなるスキルアップやJR四国労組運動の浸透を図るため、各級機関における教育活動のバックアップを含め、魅力ある教育活動に取り組みます。

具体的な取り組みとして、8月に教育担当者会議を開催し、ユニオンスクールをはじめとする教育活動の詳細や開催方法を決定します。

また、青年女性会議における学習会活動や、支部・分会における教育活動に対する支援の充実・強化に努めるとともに、JR連合をはじめとする各種セミナーに積極的に参加するとともに、(公財)富士社会教育センターの活用を行います。

2 広報活動について

広報活動は、組合員にJR四国労組運動を広く理解・浸透させ、情報の共有化と組織の活性化を図るための重要な取り組みであり、きめ細やかな情報発信が求められます。具体的な取り組みとして8月に開催する広報担当者会議にて、タイムリーでかつ、効率的な情報発信が実施できるよう、「JR四国労組新聞」、「JR四国労組ニュース」及び「自動車支部ニュース」のあり方とともに、LINE公式アカウントを活用した取り組みを検討します。JR四国労組ホームページについては、スマートフォン等からの閲覧も意識した画面構成についても検討を行います。

また、引き続きJR連合新聞、「ACC E.S.S.」季刊「RENGO」等の情報を適宜配布するとともに、JR連合新聞や

JR連合機関誌「てるみに」については、記事投稿やの紙面づくりにも参画します。

ポランティア活動の取り組みについて

JR連合は、地域社会を支えるJRの役割及び地域での位置づけや、労働組合の社会的な役割に鑑み、ボランティア活動を重要な活動の一つに位置づけ、関係団体と連携した活動に取り組んでいます。JR四国労組としても、引き続き積極的にボランティア活動を展開することとします。

政治・共闘の取り組みについて

1 政治関係について

JR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」、「JR四国労組議員懇話会」とともに、「JR連合国会議員懇話会」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回参議院議員選挙へ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。

【JR四国労組推薦候補者】

選挙区	候補者	所属・記事
香川	原田 秀一	国民民主党
愛媛	永江 孝子	無所属
徳島	広田 一	JR連合 豊後豊前候補
高知		国民民主党
全国	田村 まみ	香川・愛媛 徳島・高知 本社支部
比例	森屋 隆	立憲民主党 自動車支部

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。

(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・交連労協

私たちは、今日まで連合四国ブロック・四国交連労協の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通じて地域社会への貢献と実績をさらに発展させ、友好差別との友情と連帯を深め、JR連合運動を地域に密着・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連労協に対し、JR連合の窓口としての役割を果たすべく地域・地区内の各産別組合員との連帯と交流、団結を強化し、JR連合運動への理解と協力及び組合員間の信頼を高めることに努め、加盟産別等の連帯と地域労働運動の活性化を目指します。

(3) JR四国グループ労働組合連合会

JR四国グループを取り巻く経営環境は厳しい状況が続いていますが、「JR四国グループ長期経営ビジョン2030」に基づいた取り組みを推進しなければなりません。このような状況において、JR四国連合の果たす役割は高まっています。加盟全単組が一体となって、組合員の雇用と生活の安定、各社の健全な発展と魅力ある職場の創出、そして労働者・組合員の労働条件と社会的地位の向上を目指す必要があります。

この目的を達成するために、「JR連合グループ労組連絡会」や「エリア連合代表者会議」での議論を通じて、組織と政策の両面から活動を展開します。また、加盟単組との連携をさらに強化していきます。

(4) 「四国再発見増収キャンペーン」

「利用促進キャンペーン」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・改善を図ることとします。

レクリエーション・サークル活動について

レクリエーション・サークル活動は、多くの組合員にとつて組合活動に参画する大きなきっかけとなり得るものであり、参加者の広がりによって組織を充実・強化するとともに、組合員相互間の対話を促す極めて重要な活動です。各級機関の活性化と職場におけるリーダーの発掘・育成を目的に、参加しやすい活動を心がけ積極的に取り組めます。

福祉・共済事業活動の取り組みについて

1 全国交連共済及びこくみん共済coopへの取り組みについて

JR産業における唯一の厚生労働省が認可する職域生協である交連共済とともに、「こくみん共済coop」と連携し、JRとそのグループ・関連企業で働く組合員・家族の福利厚生の一環を担う各種共済事業を行ってきました。今年4月に制度改正した「JR連合総合共済」(月額1000円)については、JR連合の組合員全員加入を目指し、JR連合などと連携して推進することとします。そして、交連共済及びこくみん共済coopの加盟組合として、一層の加入拡大に努めながら、相互扶助の下で組合員福祉を増進していくために、共済活動を積極的に推進することとします。具体的には、

- 1) 交連共済及びこくみん共済coopと連携し、「JR連合総合共済」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、契約拡大に取り組めます。なお、マイカー共済については、他団体を含めた共通の傾向として、コロナ禍が明けて自動車利用が増加したこと、自動車価格や修理費用が増加したことなどに伴い損害率が高まり、今年11月より掛金の団体割引が15%に改定される予定です。

(2) 新規採用者の「JR連合総合共済」の全員加入に取り組めます。

2 JR四国労組独自の共済の取り組みについて

国内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、今年度も連合・交連労協・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、必要により単組間交流をはじめ、地域社会活動等に取り組むこととします。

国内外労働者との連帯活動について

5 その他

国内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、今年度も連合・交連労協・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、必要により単組間交流をはじめ、地域社会活動等に取り組むこととします。

当面の機関運営について

- 1 本大会終了後に第1回執行委員会を開催し、新体制を発足します。
- 2 執行委員会は原則として、月1回開催とし、具体的活動について意思統一を図ります。なお、Web形式での開催を最大限活用し、効率的な活動に努めます。
- 3 本部委員会は来年2月に開催し、2026春季生活闘争をはじめとする、当面する活動方針について決定します。
- 4 各種委員会については、規約・規則に定める委員会のほか、各種専門委員会を設置して、適宜開催します。