

2020年 7月 3日

J R九州労組 第29回定期大会

意見及び答弁

九州旅客鉄道労働組合

I 代議員・特別代議員からの意見および中央本部答弁

1 北九州支部

◆ 意見提出者 …… 3名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

- ① 夏季に向けた熱中症対策として、乗務員室内及び車内での出区点検時はマスク着用を緩和されたい。
- ② 車掌の新型コロナウイルス感染防止対策として、「スマートデバイス活用による指定席改札の省略」「特急料金回数券の廃止又は見直しによる入鉄の省略」「ICカードによる車内改札省略システムの導入」の実施を求める。
- ③ ゆふいんの森号専任車掌の上着省略、盛夏用制服の導入を求める。
- ④ キハ70系の冷房故障が多発するため、対応を求める。

(2) 組織関係

- ① 新型コロナウイルスの感染拡大により、諸行事が中止・延期となったことから、現場では組合離れに拍車がかかっており、分会との情報共有を図っていく。
- ② 第二次総対話集会は支部の判断により中止したが、正しい判断であったと考えており、新型コロナウイルスに対する中央本部の認識は甘かった。今後も同様の事象が再発する恐れもあることから、危機管理は徹底するよう求める。

(3) 企画・総務財政関係

- ① 今回のコロナ禍を受け、会議の書面開催、春闘等の集会の統合、第二次総対話集会の廃止、これらに代わる行事の計画等、徹底的に運動を見直すとともに、経費削減にも取り組まれない。
- ② 会社施策等により支部間での組織数の差が拡大しているほか、支部間をまたがる転勤の多発、役員育成の観点等から、継続的に組合運動を前進させるために、旧福岡地本管内への専従者の配置及び支部組織の見直しを求める。

(4) レク関係

- ① 組合員に対して運動をアピールするためにも、レクリエーションなどの目に見える活動の計画を求める。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

- ①② 会社は厚生労働省の「新しい生活様式における熱中症予防行動のポイント」をもとに、お客さまエリアを除いた屋外でのマスク省略を認めています。ご指摘のとおり、出区点検時は空調が作動していない状況を考慮すれば、熱中症のリスクが高まることも考慮しなくてはなりません。新型コロナウイルスで顕在化した課題については、これまでも都度協議を行っており、今大会での意見を精査したうえで会社と協議を行っていくこととします。

③ これまでも、特急列車についても上着の省略を勝ち取ってきていますが、他の職場等の状況等も確認したうえで対応を検討していきます。

④ キハ 70 形の冷房不具合の状況については一定把握していますが、車両職場の取り組みを踏まえ、車両更新等の対応を求めていきたいと考えています。

(2) 組織関係

① コロナ禍で各種行動の中止や延期、書面開催を余儀なくされましたが、このような危機的状況だからこそ、日常からの世話役活動や、組合員に寄り添った運動を通じて、組合の存在意義や必要性を訴えることが大切だと考えています。

② 第二次総対話集会については、2月12日～3月10日の日程で開催しましたが、2月20日に福岡市内で新型コロナウイルスの感染者が初めて確認されたことから、中央本部としても動向を注視してきたところです。会議開催のひとつの判断材料として、当時会社の会議開催等の目安が「出席者が20名を超える会議等」「出席者が複数の支社等に跨る会議等」「出席者にJR九州グループ以外の方が含まれる会議等」これら3つの条件をすべて満たす場合には、開催方法の変更（出席者や開催時間の縮小等）、または実施延期・中止となっていたことから、参加者が100名を超える大規模な春闘総決起集会などは中止とさせていただくなど、組合員の安全を最優先に適宜適切な対応を行ったと考えており、感染に対する認識が甘かったとは考えておりません。

今後も各種集会の開催にあたっては「新しい生活様式」の実践にむけ、感染防止対策に努めていく考えです。

(3) 企画・総務財政関係

① 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えていますが、オンライン会議システムは、新しい生活様式を実践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。また、その他の年間行事についても、複数の会議を同日に開催するなど工夫をこれまで施してきましたが、さらなる方策について検討していきます。

② 支部組織の見直しや専従役員の配置に係わる意見は、この間も定期大会や中央委員会等で寄せられており、組織財政検討委員会においても組織機構・運営見直し後の検証活動を実施してきました。現行の担当支部体制は、組織運営の指導や諸課題への対応、迅速な情報伝達への一助など支部の組織運営に有効な方策であると評価しており、中央本部としても、さらなる組織運営の活性化に繋げるべく、担当支部体制を継続し、深度化させていくこととします。

(4) レク関係

① レク活動は、組合員が参加しやすい活動ですが、財政的な課題や新しい生活様式が求められることから、どのような活動が適切か検討していきます。

2 小倉工場支部

◆ 意見提出者 …… 1名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

- ① 60歳以降、嘱託再雇用社員の賃金の改善及び65歳定年制の早期実現を強く求める。
- ② 車両検修業務の移管により作業の機会が減少しており、将来的な課題として車両技術のあり方を根本から検討するよう求める。

(2) 企画・総務財政関係

- ① 新型コロナウイルスの感染防止対策に合わせて、旅費等の経費削減のため、テレビ会議を導入されたい。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

- ① 高年齢者層の賃金改善及び65歳定年制は喫緊の課題として、引き続き協議を行っていきます。また、会社は、2020春闘において、これまで組合が要求してきた賃金制度の一部見直しを勉強するとしており、私たちの要求が施策に反映されるよう求めています。
- ② 会社は、グループと一体となった車両検修業務を構築していきたいとしています。これまでの検証により業務移管における課題も明らかになっており、引き続き会社と協議していきます。

(2) 企画・総務財政関係

- ① 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えていますが、オンライン会議システムは、新しい生活様式を实践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。

3 筑豊支部

◆ 意見提出者 …… 2名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

- ① 嘱託再雇用制度の課題は多く、高年齢者の体力的な衰えはグループ作業の多い施設システムの現場で問題視されており、若年層への負担にも繋がっているため、一層の制度改善を求める。
- ② 施設関係社員は自然災害等の気象異常時において、避難指示が発令されている地域において点検や復旧作業を行っているため、危険手当の新設を求める。
- ③ 職務旅費（巡回監督旅費300円）について、物価上昇等に伴う増額を求める。
- ④ 緊急呼出しについては、現場又は職場の到着時間からではなく、緊急呼出しを受けた時間から時間外労働の対象となるよう見直しを求める。また、緊急呼

出し時に車で出勤した場合には、利用した高速道路料金の支払いを求める。

- ⑤ 新型コロナウイルスの影響を受け、組合員は給料・ボーナスをはじめ、今後の働き方や人員削減、列車運行計画に至るまで不安を抱えていることから、これらに対して現時点で分かり得る情報を明らかにされたい。また、マスクや消毒液等の配布は継続されたい。
- ⑥ 2019年度は人事交流により8名の転勤が叶ったが、他にも多くの転勤希望者がいるため、今後も人事交流等により組合員の転勤希望が叶うよう取り組みを求める。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

- ① 若手組合員の負担軽減には、安全の確保を前提に引き続き会社と協議をしていきます。なお、会社は、60歳を超えて新たな業務を覚えてもらうことへの課題を示しており、こうした課題についても協議を行っていきます。
- ② 手当の支給も大切ですが、そもそも避難指示が発令されている地域において点検作業が行われていることが問題であり、組合員の安全確保の観点からそうした作業は実施すべきでないと考えます。実態を確認したうえで対応します。
- ③ この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き職務旅費の増額は求めています。
- ④ 緊急呼出については、呼出しを受けた時間から労働時間として取り扱うよう、具体的な要求内容を検討します。また、高速道路の利用については、会社の指示があれば会社負担であると認識していますので、状況を確認します。
- ⑤ 現時点、会社から示されているものではありませんが、運休計画については今後の感染の状況に左右されるものと認識しています。賃金、年末手当、人員削減の考えについても、中央本部は、「組合員の雇用は守る」「賃金は労働条件の最たるもの」として取り組みます。

なお、マスク・消毒液の安定的な配布については、引き続き求めています。

- ⑥ 転勤については、この間の働き方や取り巻く環境の変化から、勤務地に対する希望が強くなっていると感じています。要員需給等の課題は多いですが、人事交流等を活用しながら、遠距離通勤支援や転勤に係わる制度の構築に取り組んでいきます。

4 博多支部

◆ 意見提出者 . . . 11名

◆ 代議員からの意見

(1) 安全関係

- ① コロナ禍を受け、職場の安全衛生委員会が機能しているか調査を実施する。以前は安全衛生委員との意見交換会も実施されていたが、方針にある安全衛生委員会の充実・強化とは、具体的にどのような取り組みを行うのか明らかにされたい。
- ② 発がん性物質が指摘されているラウンドアップに替わる除草剤の選定については、慎重に判断されたい。
- ③ インシデントについては絶対に発生させてはならない事象であり、徹底的に調査し、原因を追及されたい。

(2) 業務関係

- ① 支部大会及び支部委員会を組休の対象とされたい。
- ② 各支部は労使交渉に参加することが出来ないため、組織としての存在価値を高めることが困難であり、同時に交渉を経験できないことが次世代役員の育成の面からも不利である。ダイヤ改正等の労使交渉に支部からも交渉委員として参加できるように見直しを求める。また、それが無理とするのであれば、何らかの方法で直接意見を訴えることのできる場の設定を求める。
- ③ 客室と乗務員室の間仕切りの無い車両については、新型コロナウイルス感染を防止するため、ビニールシールド設置等の感染防止対策を求める。
- ④ 2019年度の効績章副賞の旅行について、有効期限の延長を求める。
- ⑤ 博多駅に対する効率化施策は4年連続で実施されているが、検証体制や検証期間が不十分であることから、少なくとも2年以上の検証期間を確保されたい。
- ⑥ 地域社員の賃金実態調査結果が明らかになったが、目標設定の考え方を明らかにされたい。また、調査結果を活用して、JR他社との比較などを実施されたい。
- ⑦ 乗務員職場では指導補助が活躍しているが、指導要員が不足している裏付けでもあり、適正な要員配置を求める。
- ⑧ 乗務員がミスをした時の日勤教育はペナルティ以外の何ものでもなく、事故防止に繋がっているとは考えられないことから、見直しを求める。
- ⑨ 新型コロナウイルス対策については、最悪の事態を想定したガイドラインの策定を求める。
- ⑩ 香椎線、中道（信）～雁ノ巣間では、海風により砂が堆積して列車運行に支障する事象が多発しているため、安全を確保するための対策を求める。
- ⑪ 常例出張旅費の増額を求める。
- ⑫ 育児のための時短勤務者が希望しない職場へ転勤する可能性があるという

ている。乗務員区所では時短行路より時短勤務者が多くなる傾向にあり、何らかの対策を講じて希望しない転勤が発生しないよう対応されたい。

- ⑬ 女性が仮眠を取りやすい環境の整備を求める。
- ⑭ 短時間勤務の取得可能時期を延長するとともに、深夜労働の免除についても時期を延長されたい。
- ⑮ 嘱託再雇用社員及び地域社員を社宅・寮の居住対象とするとともに、社員と同様の住宅援助金制度を新設されたい。
- ⑯ 特別警戒腕章についてはメリハリを付けなければ効果がないため、装着・省略時期を明確に整理されたい。
- ⑰ ワンマン列車のドア扱いについては、駅の営業時間に合わせて取り扱いが変わるなど、お客さまから見ても分かりづらい状況であるため、全車扱いに統一されたい。
- ⑱ 7月以降の乗務員の業務について、休業や駅案内中止等のコロナ禍により発生した取り扱いが継続されるのか明らかにされたい。
- ⑲ 長崎駅高架化により新設された作業用通路（階段）は、手すりの高さや防風防雨対策に問題があるため改善されたい。
- ⑳ 乗務員勤務制度において、行き先地の時間は、列車の到着時間から発車時間で計算されており、入換等の時間が考慮されていないため、到着点呼から出発点呼に改善されたい。

(3) 組織関係

- ① 支部毎の退職者連絡会との連携が出来ていないが、今後、どのようにするのか、具体的な道筋を明らかにされたい。
- ② 支部管内の業職種別分科会に支部として関わることが出来ておらず、支部間で様々な取り組みの議論ができるよう、連絡協議会等の機関の設置を求める。
- ③ 出向者の管理を一元化し、激励会・学習会等の活動は、本部、支部、分会が連携して取り組むよう見直しを求める。

(4) 政策・政治関係

- ① 日田彦山線の復旧に向けて、この間「チーム地域共創」「チーム公共交通」の具現化を目指してきたものの、その取り組みは不十分であった。地域における社会的役割を果たすために、共に考え、創り、守り、支えていく運動の構築を求める。

(5) 共闘関係

- ① 各支部は、JR連合福岡県協をはじめ、県連合、県交運労協との連携が皆無である。JR連合福岡県協の役員に支部から派遣するなどの対応を求める。

(6) 企画・総務財政関係

- ① 各支部は重要案件の議論に参加できず、結果だけを聞かされている。一方で、各地方本部が中央執行委員会に参加していることは公平性を欠き、議論に参加できるシステムを構築するなどの改善を求める。

- ② 支部管内（旧福岡地本管内）に数名の専従者配置を求める。
 - ③ 組合活動の作業の効率化のため、組合員管理システムの改修又は新たなシステムの導入を求める。
 - ④ 職員に対してリモートワーク制度を導入されたい。
 - ⑤ 経費削減や移動時間の削減、会議の効率化等を目的として、Web会議システムを導入されたい。
- (7) 福利厚生関係
- ① 乗務員共済の補償額について、上限の見直しを求める。

◆ **中央本部答弁**

- (1) 安全関係
- ① 今回のコロナ禍により、職場の安全衛生のあり方がより顕在化しました。各級機関で問題意識を持った取り組みが重要であり、様々な情報共有を通じて、安全衛生の向上にむけて取り組むこととします。具体的な取り組みについては、部外講師を招いての学習会や意見交換会などを軸に検討を深めます。
 - ② 2019年4月1日よりエリア区分に応じて、除草剤の希釈倍率、散布量、散布方法等に留意したうえで除草剤の種類（13種類）を使い分けるという対応をしています。
 - ③ 引き続き労使協議を通じ、徹底した事故の原因究明、対策立案により再発防止に努めていくこととします。
- (2) 業務関係
- ① すでに要求し協議を行っていますが、引き続き、改善に向けて取り組みます。
 - ② 引き続き、本社本部間の協議に説明員としての支部・分会役員等の交渉への出席を求めています。
 - ③ 新型コロナウイルスで顕在化した課題については、これまでも都度協議を行っていますが、今大会での意見を精査したうえで会社に申し入れを行い、協議を行っていくこととします。
 - ④ すでに効績章副賞（旅行）の利用期間延長について求めています。会社は、課題認識はあるとしているものの、改善には至っておりません。引き続き、改善に向けて取り組みます。
 - ⑤ 効率化施策については、現場の声を反映させるべく協議を行うとともに、実施後3ヵ月を目途に検証を行っています。検証期間が不十分とのご意見については、各職場での実態を確認しながら対応を行います。
 - ⑥ 地域社員における目標賃金については、連合等において地域社員のような雇用形態における賃金実態が示されておらず、賃金の比較が困難ですが、2018年度から労働契約法が改正されていることから、連合等の調査結果の動向を注視していきます。
 - ⑦ 会社は適正な要員配置を行っているとありますが、指導体制の見直し時の協議で会社が主張したものが実行されているのか、検証のうえ対応します。

- ⑧ 取扱い誤り等が発生した場合の調査については、原因の特定に至らない場合を除き、発生日を除いて3日間、教育期間を含め1週間程度とすることで整理しています。現場の実態を把握しながら必要な対応を行います。
- ⑨ 会社の新型コロナウイルスに対する感染防止対策については、厚生労働省や国土交通省のガイドライン等に基づき実施していることを確認しています。しかし、状況は日々変化していることから、現場の声を反映させるべく取り組みます。
- ⑩ 香椎線の安全対策については、どのような対策が有効であるのか、支部・分会と連携を図りながら進めていきます。
- ⑪ この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き職務旅費の改善を求めています。
- ⑫ この間、育児に配慮した行路を増やすべく協議を行っています。一方、職場内で課題もありますが、育児のために時短勤務を希望する組合員が利用しやすい制度を求め協議を行います。
- ⑬ 引き続き、女性乗務員休憩室の整備を求めています。
- ⑭ 短時間勤務については「子が小学校の始期に達するまで」、深夜労働の免除については「子が中学校の始期に達するまで」を求め協議を行っています。
- ⑮ 嘱託再雇用社員及び地域社員に対する寮・社宅への入居、住宅援助金の課題については、引き続き改善に向けて取り組みます。
- ⑯ 特別警戒腕章の着用については、2020 東京オリンピックまでをひとつの目安として会社と確認していますが、オリンピックの延期を踏まえ、着用期間を確認します。
- ⑰ ワンマン列車の全車扱いへの変更は、一部列車における収受方式の変更はあるものの、線区自体の取り扱いの見直しには至っていません。運転士の負担軽減策、運賃ほ脱対策を含め、引き続き、改善に向けて取り組みます。
- ⑱ 7月以降については、新型コロナウイルス感染症の影響によると会社が認める社員で、「出向者のうち出向先会社の指示により休業する社員」「産業医等の指導により会社が自宅待機を命じる社員」「その他会社が特に認めた場合」休業を実施することがあるとしています。
- なお、予備勤務者等に指定されていた駅案内等については、職場の業務に支障がない範囲で指定していく考えが示されています。
- ⑲ すでに協議を行いましたが、建築基準法上、構造物が過重に耐えられないとして対立となっています。滑り止めの塗色や目隠しのためのボード等は設置されていますが、さらなる改善に向けて協議を行っています。
- ⑳ 行先地の時間を見直せば行路全般を見直さざるを得ないなど、乗務員勤務制度には様々な制約がありますが、労働協約改訂等で引き続き改善にむけて取り組んでいきます。

(3) 組織関係

- ① 退職者連絡会福岡地区本部は、支部連絡会の設置を目指していますが、役員や会員の振分け等も含め、実際に支部毎に活動ができる状態になっていません。現退一致の取り組みができるよう、連携を深めていきます。
- ② 運動方針案にも提起していますが、業職種別部会の組織運営等に対し課題認識をもっており、今後も議論を深めていく考えです。なお、連絡協議会等の設置については、設置後の機関運営等、様々な課題があると認識しており、現時点設置は困難であると考えています。
- ③ 現在、旧福岡地本管内の出向者は中央本部が一括で管理しており、人事異動に伴う管理もその都度更新を行っています。なお、激励会や学習会等については、この間も中央本部及び各地方本部・支部と連携して行っていますが、組合活動の原点は分会であると考えており、出向者へのきめ細やかな世話役活動が継続できるよう、中央本部も必要な指導や支援を行っています。

(4) 政策・政治関係

- ① 「チーム地域共創」「チーム公共交通」の形成に向け、各種共闘団体等にも参加いただきながら、交通重点政策意見交換会等を通じた取り組みを展開してきました。該当沿線自治体・地域に直接入っていくべきとのご意見と受け止めますが、日田彦山線の復旧方法等をめぐっては、地域によって温度差も出ています。引き続き、持続可能な地域公共交通ネットワークの構築に向け、具体的な運動の進め方について検討を進めます。

(5) 共闘関係

共闘団体の運動への参加は、そのエリアの大小を問わず、役員の育成をはじめ様々な効果が期待できる有益な運動であると認識しており、福岡県においては、各団体の大会等の機関会議や春闘をはじめとする集会等への参加をお願いしてきたところです。役員の派遣についてはJR連合福岡県協からの要請に基づいて対応していますが、他の支部の意見も聞きながら、県協への働きかけを検討します。

(6) 企画・総務財政関係

- ①② 組織財政検討委員会において、組織機構・運営見直し後の検証活動を実施してきました。現行の体制は、組織運営の指導や諸課題への対応、迅速な情報伝達への一助など組織運営に有効な方策であると評価していますが、より良い組織運営のあり方を検討します。
- ③ システムについては時代の変化に対応すべく、機能追加や仕様変更を適宜検討していく必要があり、各種システムに係わる意見や要望を集約したうえで、必要な改善を検討します。
- ④ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言下では、一時的に在宅勤務を実施したところ、業務内容や労働環境に係わる意見や要望が寄せられるなど、制度化に向けた課題も多いため、現時点では考えていません。

⑤ 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えていますが、オンライン会議システムは、新しい生活様式を实践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。

(7) 福利厚生関係

① 乗務員共済の目的が通勤途上及び業務中の事故により行政罰や社内処分を受けたことによる出費や減収の救援であることを鑑みれば、現行の給付額で問題ないと考えています。

5 本社支部

◆ 意見提出者 …… 2名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

① 在宅勤務については、3密を避けるための取り組みであったが、通勤時間の削減が図れた一方で、育児との両立や会議に時間を要するなどの課題が明らかとなっているため、解決を求める。

(2) 組織関係

① 環境が激変する中において、組合員間のコミュニケーションが発揮され、業務を円滑に遂行することが出来たが、一方で感染拡大防止とはいえ、組織運営が疎かになり、世話役活動が停滞した点は反省しなくてはならない。

② 新しい生活様式を受け、今後の総対話集会におけるWEB化などの実施方法について、現時点の考え方を明らかにされたい。

(3) 広報関係

① 経費削減のため、JR九州労組新聞の配布枚数の削減、及びWEB化を検討されたい。

(4) 企画・総務財政関係

① 次世代役員の育成が急務とは言え、組合活動がワークライフバランスの欠如の一因ともなっており、時代に合った運動が求められてる。また、電子化の推進等により経費削減と合わせた組織運営の見直しを求める。

② 経費削減のため、会議についてはWEB会議への移行を求める。

③ 組合員数の減少等による組合費の値上げを危惧しており、徴収額を増やすのではなく、使用する額を減らすように取り込まれたい。

(5) 連帯活動関係

① コロナ禍において、困窮する組合員や業務に追われる分会への支援活動として、物資配布等の運動や激励行動が行われたのか明らかにされたい。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

① 新型コロナウイルスで顕在化した課題については、これまでも都度協議を行

っていますが、今大会での意見を精査したうえで会社に申し入れを行い、協議を行っていくこととします。

(2) 組織関係

- ① コロナ禍で各種行動の中止や延期、書面開催を余儀なくされましたが、このような危機的状況だからこそ、日常からの世話役活動や、組合員に寄り添った運動を通じて、組合の存在意義や必要性を訴えることが大切だと考えています。
- ② 総対話集会については、組合員のニーズを汲み取り、WEB開催を含めてどのような開催方法が適切であるのか、担当者会議で議論していきます。

(3) 広報関係

- ① JR九州労組新聞の電子化移行は課題として認識していますが、現時点ではWEBによる情報発信が全組合員に行き届く環境が整っておらず、完全なWEBへの移行は難しいと考えています。今後はLINE@の登録者数の拡大などに努め、導入を目指していきます。

(4) 企画・総務財政関係

- ①② 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えていますが、オンライン会議システムは、新しい生活様式を实践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。また、システムについては時代の変化に対応すべく、機能追加や仕様変更を適宜検討していく必要がありますので、まずは各種システムに係わる意見や要望を集約したうえで、必要な改善を検討します。
- ③ 今年度の組織財政検討委員会において、組合費収入増に向けた組合費改訂の実施は困難と結論付け、これまで以上に単年度収支を意識した組織運営と効果的で効率的な運動の展開について検討を深めてきました。2020年度以降も厳しい財政状況は続くため、引き続き財政確立に向け、短期・中長期の両観点から有効な経費削減策を検討します。

(5) 連帯活動関係

- ① 新型コロナウイルスは全国的に影響があり、物資配布については、大量かつ必要物資が入手困難であることから実施しませんでした。また、激励行動についても、外出自粛等の社会情勢を踏まえ実施しませんでした。なお、今後の取り組みについては、必要により議論します。

6 佐賀支部

◆ 意見提出者 . . . 4名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

- ① 筑前前原～姪浜間のホームドアについては、予定通り今秋使用開始されるのか明らかにされたい。また、3両・6両編成が乗り入れる筑前前原駅のホームドア仕様は確認されているのか明らかにされたい。ホームドアの使用開始については会社からの説明は不十分であり、提案を受けたうえでの協議を求める。
- ② これまでも求めてきたが、6両ワンマンについての説明が未だにない。目に見える工事が進められる中で何の情報も無ければ不信感が高まるばかりである。6両ワンマンの実施に向けては、福岡市営地下鉄のような安全やサービスへの投資、従業員の負担軽減などの対応が不可欠であり、より深い議論を行うためにも、全乗務員職場での議論と余裕のあるスケジュールで対応されたい。
- ③ 唐津地区での車掌業務を強く希望する組合員がいる。唐津線では一部で運転士が乗務してドア扱いを行っているが、筑肥線とは乗車人員等の環境が異なるため、運転士による車掌業務が安易に拡大されないよう対応されたい。
- ④ コロナ禍において新設された有給休暇等を取得できなかった現場の組合員から多くの不満を聞いており、当該休暇等を取得できた職場との格差を感じている。一部の職場でしか活用できない制度だけでなく、全組合員からの要望である労働協約改訂要求の前進を図るとともに、コロナ禍の中で頑張った社員に対する報奨金等の特別手当を求める。また、組合員の努力に対する評価は、年末手当においても生活水準が破壊されないよう対応されたい。

(2) 組織関係

- ① 非現業職場の組合活動は、経過報告を見ても実績が見えてこない。各種の実績が平均から大きく下回るような組織には、実行のある指導を徹底されたい。また、支部担当の役員や、支部出身の役員が活動実績に責任を持てるよう、任務分担や役割を明確にされたい。

(3) 広報関係

- ① JR九州労組新聞について、世話役活動の一環として組合員への配布を行っているが、役員の負担ともなっている。経費削減にもつながることから、全組合員への配布ではなく、組合掲示板への掲出とデータ配信に変更されたい。
- ② ホームページの活用については、機関紙と業務速報の更新ばかりとなっているため、各会議での議論内容や連合等の活動への参加状況など、組合活動を広く知ってもらうための記事の掲載を求める。

(4) 企画・総務財政関係

- ① 財政の健全化のため、組織数が減少している支部の統合を行い、事務所費・共闘費等を削減するとともに、職員の効率的な配置が必要であり、組織課題と合わせて支部再編に向けた新たな検討委員会の設置を求める。

② 組織数の多い支部には専従者を配置すべきである。また、集会や署名・調査の実績が悪い組織は、早急に改善しなくては、組合離れが加速する。支部担当の中央本部役員が運営に介入できるシステムの構築などが必要であり、担当役員の任務についても議論を行うべきである。

(5) その他

① 大会代議員は選挙で公平に選出されるべきであるが、地方本部と支部において格差が生じており、是正を求める。また、中央本部の特別執行委員は、執行部ではなく代議員として大会に参加しているが問題はないのか、見解を求める。

② コロナ禍を教訓にした備えとして、J R九州本社は人口の集中する博多ではなく、業務上最も効率の良い地区に移転させるべきではないか。また、社員研修センターの移転についても、交通の利便が良い地区への移転を検討すべきではないか。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

①②③ 姪浜～筑前前原駅間の軽量型ホームドアについては、2020年度中を目標に、筑肥線「下山門～筑前前原」間の全ての駅に設置する予定となっておりますが、具体的な内容やスケジュールは明らかになっていません。筑前前原駅のホームドアの仕様についても、会社に確認はしていますが、明らかになっていません。施策内容についても前広に示すことができるよう会社に働きかけを行い、関係する機関を交えた意思統一を図っていきます。

④ 新型コロナウイルスへの対応については、感染への不安を抱える中、全組合員が奮闘しており、格差があったとは認識していません。組合員の労苦に応えるため労働協約改訂、年末手当交渉等に全力で取り組む決意ですが、特別手当等については中央執行委員会で検討します。

(2) 組織関係

① 企画計画部門においては、新型コロナウイルスの感染拡大防止にむけ、業務で大変な苦勞をしています。当該機関からは組織運営が疎かになり、世話役活動が停滞してしまったことへの反省の弁もなされていますが、この間の各種取り組み実績を見ても、他の地方本部・支部と比較して十分でないことも事実であり、必要な指導を行っていく考えです。

(3) 広報関係

① J R九州労組新聞の電子化移行は課題として認識していますが、現時点ではWEBによる情報発信が全組合員に行き届く環境が整っておらず、完全なWEBへの移行は難しいと考えています。今後はLINE@の登録者数の拡大などに努め、導入を目指していきます。

② ホームページの改修を行い、新たに福利厚生情報、J R九州連合情報のページを設置しました。今後も組合活動を幅広く知ってもらうための情報発信に努

めます。

(4) 企画・総務財政関係

①② 支部組織の見直しや専従役員の配置に係わる意見は、この間も寄せられており、組織財政検討委員会においても組織機構・運営見直し後の検証活動を実施してきました。現行の担当支部体制は、組織運営の指導や諸課題への対応、迅速な情報伝達への一助など支部の組織運営に有効な方策であると評価しており、さらなる組織運営の活性化に繋げるべく、担当支部体制を継続し、深度化させていくこととします。

(5) その他

① 特別中央執行委員が代議員となることに規約上の問題はありません。また、現行の代議員数（基礎数）は支部発足時に設置された組織移行準備委員会において決定されたものであり、その経緯は重く受け止めています。しかし、この間も大会代議員数（基礎数）について公平性を問う意見が寄せられていたことから、すでに組織財政検討委員会においても大会代議員総数を含めた議論を重ねてきており、引き続き課題認識を持って議論を続けていきます。

② この件に関して労働組合から会社に方向性を提示するような考えはありません。なお、社員研修センターについては、すでに建替工事が始まっています。

7 長崎地方本部

◆ 意見提出者 …… 9名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

① 地域社員に対する住宅援助金の新設を求める。

② 地域社員は無期雇用契約となったものの、退職慰労金の金額 30 万円は少なすぎるため、改善を求める。

③ 待機児童が社会問題となっている中、企業としても何らかの対策を講じるべきであり、他社事例を参考に、企業主導型保育園の新設、保育料の一部負担などをはじめ、様々な対策を考え、改善するよう求める。

④ 新型コロナウイルスへの感染リスクを背負いながらも、公共交通機関としての責任を感じながら業務に取り組む社員に対して、一時金・慰労金の支払い又は危険手当の新設を求める。

⑤ 会社施策に対する態度として、協力と対立と言いながら協力する比率が大きくなっており、改めて、対立に対する本部の見解を明らかにされたい。

⑥ 労働協約改訂要求の策定において、組合員からの意見集約については、総対話集会や機関会議だけではなく、幅広い意見が集約できるよう改善を求める。

⑦ 九州新幹線西九州ルートの新設に合わせ、大幅な職場の統廃合が行われると想定されるが、在来線の要員等も含め、現時点の情報を明らかにされたい。また、本課題への対応については、関係する地本・支部・分会との意見交換会

を実施されたい。

- ⑧ 都市手当に対して不満を持つ組合員は多く、見直しに向けた議論が始まって数年経つが、現時点の進捗状況を明らかにされたい。
- ⑨ 嘱託再雇用社員の労働環境について、高齢者行路の拡充、賃金・手当の増額、低減された賃金に見合った労働条件の設置等、年齢に応じた環境を確保し、モチベーションが上がる施策を要請する。また、嘱託再雇用制度の見直しに対する中央本部の見解、今後の対応について明らかにされたい。
- ⑩ 組合の存在意義は「雇用確保」「労働条件の向上」「賃金の向上」であり、コロナ禍による厳しい状況下で年末手当に不安を抱く組合員も多いが、組合員を路頭に迷わせないよう、例年同様の確実な支払いを求める。
- ⑪ 在宅勤務はサービス残業のリスクが高く、会社は在宅勤務に対する時間外労働は無いとしているが疑問はある。組合員が安心して働くため、勤怠管理方法を確立するなどの対策を求める。
- ⑫ 駅体制の変更に対して障がい者団体から提訴されているが、この事案に対する中央本部の見解を明らかにされたい。また、コロナ禍を受けて更なる経費削減と効率化施策が想定されるが、雇用の確保を前提に、働く環境を考慮した対応を求める。
- ⑬ 長崎駅高架化に伴い省スペースの乗泊が新設されたが、良質な睡眠が確保できず、目的が達成できないほどの削減が必要なのか疑問である。本工事における課題は地方で交渉するが、納得できる回答は得られないと考えており、本社本部間において本工事に係る考え方を確認するとともに、現場の意見を反映するよう求める。
- ⑭ 転勤の基準等に関する協定について、家族での検討期間確保のほか、役所や学校をはじめとする煩雑な手続きを円滑にするとともに、引っ越し業者の確保等も踏まえ、事前通知の時期を早めるよう求める。
- ⑮ 職務手当の対象に課長代理を追加する件には賛成であり、上位職を目指すモチベーションに繋がると考えている。
- ⑯ 技能手当の支払い対象に、M1級～M3級を追加されたい。
- ⑰ 佐世保地区では近隣の交通機関がICカードを導入したほか、九州新幹線西九州ルートの実行開始により、ICカード利用のお客さまは増加すると想定されるため、ICカード利用エリアを拡大されたい。
- ⑱ 新型コロナウイルスへの対応について、会社は、休業協定の締結やマスク・消毒液の確保等は出来ているものの、パーテーションの設置やソーシャルディスタンスの確保に対する指示が曖昧であるため、これらの環境整備について改善を求める。
- ⑲ 車両職場において業務委託が増えているが、今後の方向性や内容等について明らかにされたい。
- ⑳ 育児休職を取得する組合員が増加しているが、雇用保険から支払われる育児

休業給付金は不十分であるため、休職期間が180日以内であっても親愛会からの育児休職手当金の給付を求める。

- ⑳ 職務旅費（巡回監督旅費）の増額を求める。
- ㉑ 緊急呼出し手当の増額を求める。
- ㉒ 祝日等勤務手当の支給範囲の拡大と増額を求める。
- ㉓ 24歳未満の子に対する扶養手当の増額を求める。
- ㉔ インフルエンザ予防接種は、会社要請によるところでもあるため、全額会社負担を求める。合わせて同居家族についても対象に追加されたい。
- ㉕ 屍体（鹿、猪等）の処理は特殊な作業と認識しており、手当の新設を求める。
- ㉖ 工務関係の職場においては、定例業務が超勤前提の体制となっており、異常時が発生すると十分な休養が取れないことから、適正要員を配置されたい。
- ㉗ 人事評価においては、上司と部下で相互評価を行い、適正な人事評価を行われたい。
- ㉘ 九州新幹線西九州ルートの部分開業に合わせて、多くの人事異動が生じ、社宅・寮が不足することが想定されるが、新築や増築などの対策を明らかにされたい。
- ㉙ 今回のコロナ禍で一時帰休等を強いられたが、賃金補償などは十分に対応できたと認識している。今後も組合員の雇用を守るための取り組みを求める。

(2) 組織関係

- ① 総対話集会の参加率向上に向けて取り組んでいるものの、結果に現れていないことから、抜本的な対策を講じるよう求める。
- ② 多くの組合役員はプライベートの時間を犠牲にすることに悩み、自問自答しており、役員としての新たなメリットが求められている。また、そのメリットが見える化する必要もあると考えるが、中央本部の見解を明らかにされたい。

(3) 政策・政治関係

- ① 九州新幹線西九州ルート部分開業に伴い、並行在来線の維持管理をJR九州が委託されることとなっているが、その内容を明らかにするとともに、課題把握のためにどのような対応を行うのか明らかにされたい。

(4) 企画・総務財政関係

- ① 今大会が書面により開催されるのであれば、次年度以降の大会も書面開催とするとともに、削減された経費を組合員に還元するような取り組みを求める。
- ② 組合費の減額について検討されたい。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

- ① 地域社員に対する住宅援助金制度の新設については、実態も把握しており、引き続き改善に向けて協議を行います。
- ② 地域社員に対する退職慰労金の増額については、十分であるとは考えておらず、引き続き改善に向けて協議を行います。

- ③ この間、事業所内保育施設の設置とともに保育料援助金の新設を求めており、引き続き改善に向けて協議を行います。
- ④ 新型コロナウイルスによる一時金等については中央執行委員会で検討します。
- ⑤ 会社の経営基盤を積極的に支えていく「協力」の理念と、経営者の一方的な支配や理不尽な労働条件の押しつけ、成果の配分上の対立等に対しては毅然として対処する「対立」の理念は、結成以来変わるものではありません。
- ⑥ 組合員からの意見集約については、労働条件検討委員会において、素案を示したうえで要求内容を議論しています。各地方本部・支部においては、分会代表者会議等での意見集約をお願いしたいと考えています。
- ⑦⑳ 九州新幹線西九州ルート of 暫定開業に伴う要員体制、それに併せた養成計画等も明らかになっておらず、前広に示すよう引き続き求めていきます。そのうえで、関係する機関と連携を図りながら対応を行います。
- ⑧ 都市手当については、具体的な協議を行っていますが、会社は、慎重な態度を示しています。引き続き見直しに向けて協議を行います。
- ⑨ 労働協約改訂等で嘱託再雇用組合員の処遇改善に向けて取り組んでいきますが、会社は賃金制度の一部見直しを勉強するとしており、私たちの要求が施策に反映されるよう求めていきます。なお、高年齢者行路については、今次ダイヤ改正においても増加していることを確認しています。
- ⑩ 年末手当交渉は、現下の会社の経営状況では非常に厳しい闘いになることは想定しなければいけませんが、組合員の労苦に報いるべく闘う決意です。
- ⑪ 新型コロナウイルスで顕在化した課題については、今大会での意見を精査したうえで会社に申し入れを行い、協議を行っていくこととします。
- なお、テレワーク中の労働時間管理については、電話、メール等で、始終業及び就業場所の報告を行うことを確認しています。
- ⑫ 会社施策に対しては、これまでも「雇用の確保」「安全・サービス、労働条件の維持・向上」が大前提であることに変わりはありません。これまでも、施策実施にあたっては、関係する各級機関の理解のうえで集約を行ってきています。今後も真摯に協議を行い、丁寧な対応を行っていく考えです。
- なお、団体による提訴後の動向については、会社の対応を注視していきます。
- ⑬ これまでも新設された設備に対する意見が多く出されており、長崎駅高架化に伴う階段についても協議を行ってきました。本部本社間の交渉でも、現場組合員の声を反映した設備の設置に向けて取り組みます。
- ⑭ これまでも、転勤に伴う事前通知は発令の10日前、転居が発生する場合は2週間前に行うよう求めていますが、会社は問題ないとして対立しています。引き続き、解決にむけて取り組みます。
- ⑮ 課長代理に対する職務手当の支給は、上位職を目指すモチベーションもありますが、現場管理者との整合性等も根拠として要求しており、引き続き改善に

向けて協議を行います。

- ⑯ M級に対する技能手当については、現行の賃金制度を導入した際に諸手当の見直しとして整理された経緯があります。こうした経緯を踏まえ、今後の取り扱いを検討します。
- ⑰ ICカードの利用区間拡大については、機会を捉えて協議を行っていますが、費用対効果を盾に会社は難色を示しています。西九州の輸送体系は大きく変化を遂げていくことが想定されますので、九州新幹線西九州ルート開業への課題も含め、改善に向けて協議を行います。
- ⑱ 新型コロナウイルスで顕在化した課題については、これまでも都度協議を行っていますが、今大会での意見を精査したうえで、地方本部と連携して協議を行うこととします。
- ⑲ 会社は、グループと一体となった車両検修業務を構築していきたいとしています。これまでの検証により業務移管における課題も明らかになっており、引き続き会社と協議していきます。
- ⑳ 親愛会本部委員会に求めています。

㉑㉒㉓㉔㉕㉖

この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めています。

- ㉗ 工務関係の職場における労働時間管理については、団体交渉でも指摘をしています。要員の課題については、人を増やせば解決する問題ではありますが、負担軽減策を求めていくことも必要であると考えています。引き続き、適正要員のあり方についても会社と議論していきます。
- ㉘ まずは形だけではない評価する者と評価を受ける者がしっかりとコミュニケーションを図る環境を創っていくことが先決であり、会社とも適正な人事評価のあり方について協議していきます。
- ㉙ 現下の会社の経営状況は非常に厳しいものがありますが、組合員の雇用は確実に守ります。

(2) 組織関係

- ① 総対話集会については、組合員のニーズを汲み取り、どのような開催方法が適切であるのか、担当者会議で議論していきます。
- ② 組合役員を経験することで、部内外の多くの方と知り合い、繋がりができることは大きなメリットでありプライスレスであると考えていますが、若い世代の役員がどのようなメリットを求めているのかは個々人で異なるため、回答は控えますが、ご意見として承ります。

(3) 政策・政治関係

- ① 九州新幹線西九州ルートに係る課題は、これまで並行在来線に係る事項も含め具体的内容は明らかになっていません。今後の対応については、新幹線計画部及び新幹線開業準備室からの情報収集に努めながら、関係する部署、地方本

部・支部との情報共有に努めます。

(4) 企画・総務財政関係

- ① 第一号議案で示したとおり、本大会に限り新型コロナウイルスの集団感染リスクを避ける観点から、書面による議決としましたが、大会は代議員による選挙を行う可能性もあることから、基本的には参集して開催すべきであると考えます。なお、経費削減については、今後もあらゆる観点から検討していきます。
- ② 組合財政が厳しい昨今の状況下において、組合費の減に向けた改定は困難です。経費削減については、今後もあらゆる観点から検討していきます。

8 大分地方本部

◆ 意見提出者 …… 9名

◆ 代議員からの意見

(1) 業務関係

- ① 機関車手当の新設を求める。また、同要求については、労働協約改訂交渉において最重点項目として取り扱われたい。
- ② 動力車乗務員の行路作成において、拘束時間は25時間を限度とする旨の条文を協定に明記されたい。
- ③ 都市手当を廃止するとともに、扶養手当を増額されたい。
- ④ 65歳以降の乗務員について、運転適性検査及び医学適性検査の基準を緩和されたい。
- ⑤ 年末手当に対する取り組み姿勢について、中央本部の見解を求める。
- ⑥ 新型コロナウイルスの感染拡大を防止するために、テレワークや有給休暇制度を緊急に導入したが、職種や業務内容などにより対象者が限定的となるなどの課題も多く、感染リスクを背負って業務に従事する事に手当の新設を求める声もある。今後のためにも、労使で問題点を精査されたい。
- ⑦ 地域社員の社員登用について、受験資格の緩和や受験者の積極的な採用を求める。
- ⑧ 労基法の改正により、雇用形態の違いを理由に不合理な待遇格差の解消が義務付けられたため、嘱託再雇用社員に扶養手当の新設を求める。
- ⑨ ワーク・ライフ・バランスの充実を図るための労働時間の削減については、時間外労働の削減とともに、休日増などによる所定労働時間の削減を求める。
- ⑩ 東京オリンピック終了までの着用を予定していた特別警戒腕章は、夏場の発汗等の衛生面からも着用を省略されたい。
- ⑪ ワンマン列車のドア扱いについては、お客さまへの分かりやすい案内や取り扱い誤りを防止する目的から、全車扱いへの統一を目指して協議されたい。
- ⑫ 地域社員への住宅援助金制度の新設に向けて、賃金実態調査の結果を基に検討するとの事であったが、進捗状況を明らかにされたい。
- ⑬ 乗務員による駅滞泊列車の車内清掃について、問題とされている点やお客さ

まからのご意見を明らかにされたい。また、清掃時分や作業内容にどう対応していくのか明らかにされたい。

- ⑭ 地域社員の隔日交代勤務について、会社は社員の生活環境に配慮するとされているが、箇所長の判断ではなく、制度として確立されたい。
- ⑮ 育児のための短時間勤務制度について、現行3歳未満としている子に係る年齢制限を撤廃されたい。
- ⑯ コロナ禍により集合研修が縮小や中止される中、若年層の組合員は、研修を受講できないことから不安を抱えている。退職者も増えており、集合研修に代わるフォロー等の計画を明らかにされたい。
- ⑰ 系統間の賃金格差是正や高年齢者の賃金改善に向けて、2020春闘時に会社から示された賃金制度の見直しに対し、具体的にどのように取り組むのか明らかにされたい。
- ⑱ 車両の外洗周期が見直され汚れがひどい状態にある。車両コーティングについて勉強している事が示されているが、外洗周期を戻すとともに、車両コーティングの計画を明らかにされたい。

(2) レク関係

- ① 新しい生活様式が叫ばれるなか、今後のレク活動のあり方について、中央本部の見解を明らかにされたい。

(3) 企画・総務財政関係

- ① 旅費等の経費削減及び活発な意見交換等を目的に、機関会議のオンライン開催を求める。

(4) 福利厚生関係

- ① 乗務員共済においてS A S治療に要する費用を助成されたい。

◆ 中央本部答弁

(1) 業務関係

- ① この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めていきます。なお、最重点項目への絞り込みは交渉経過を踏まえて対応します。
- ② 昨年の動力車乗務員の行路作成における協議での積み残した課題として、今次労働協約改訂要求に盛り込み協議を行います。
- ③ 都市手当については、具体的な協議を行っていますが、会社は、慎重な態度を示しています。また、生み出された原資については、組合員全員が享受できる基本給に組み入れることを求めています。なお、扶養手当の増額についても労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めていきます。
- ④ 65歳以降の乗務員に対する運転適性検査及び医学適性検査の基準の緩和については、運転士の今後の人材確保の観点からも重要であると考えますが、安全の観点からも慎重に検討すべきであると考えています。基準等の緩和については、J R連合等と連携を取りながら対応します。
- ⑤ 年末手当交渉は、現下の会社の経営状況では非常に厳しい闘いになることは

想定しなければいけません。組合員の労苦に報いるべく闘う決意です。

- ⑥ 在宅勤務や有給休暇など対象者が限定的であったとの指摘は受け止めますが、全組合員が感染拡大防止に努め頑張っていると認識しており、新型コロナウイルスで顕在化した課題については、今大会での意見を精査したうえで必要な対応を行います。
- ⑦ 地域社員の社員登用については、人材確保の観点から非常に重要であると考えており、受験者の積極的な採用を求めています。
- ⑧ この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めています。
- ⑨ 中期労働政策ビジョン「チャレンジ 2023」において「36 協定の特別条項の撤廃」「年間総労働時間 1,800 時間の実現」を提言しており、早期実現に向けて取り組みます。
- ⑩ 特別警戒腕章の着用については、2020 東京オリンピックまでをひとつの目安として会社と確認していますが、オリンピックの延期を踏まえ、着用期間を確認します。
- ⑪ ワンマン列車の全車扱いへの変更は、一部列車における収受方式の変更はあるものの、線区自体の取り扱いの見直しには至っていません。運転士の負担軽減策、運賃ほ脱対策を含め、引き続き、改善に向けて取り組みます。
- ⑫ 地域社員に対する賃金実態調査結果において 30%強の組合員が賃貸住宅に入居している状況が明らかになっており、データを活用しながら住宅援助金の新設に向けて取り組んでいます。
- ⑬ 駅滞泊列車の車内清掃に対するお客さまから大きなご意見は無いと聞いています。しかし、新型コロナウイルスの影響によるお客さまのご利用が少なかったことも考慮しなければならず、検証活動は引き続き実施します。なお、労働協約改訂において、座席方転及び車内清掃の付加時分の延長を求めます。
- ⑭ 地域社員の隔日交代勤務に対する生活環境への配慮については、現在実施されている箇所の見直し等を踏まえ対応します。
- ⑮ 短時間勤務について、まずは「子が小学校の始期に達するまで」を求め協議を行っています。
- ⑯ 新型コロナウイルスの影響に伴う研修の見直しは聞いていますが、集合研修に代わるフォロー等の計画については、確認したうえで対応します。
- ⑰ 現在の賃金・人事昇進制度導入後に入社した役員も多いことから、まずは機関会議等を活用した勉強会を検討しています。実施時期は明らかになっていませんが、各級機関と連携し、私たちの要求が反映できるよう取り組みます。
- ⑱ 車両コーティングについては検証に時間を要していますが、実施時期については早期に明らかにするよう求めます。外洗周期の見直しについても、会社は問題ないとしていますが、状況等を確認しながら対応します。

(2) レク関係

- ① レク活動は、組合員が参加しやすい活動ですが、財政的な課題や新しい生活様式が求められることから、どのような活動が適切か検討していきます。

(3) 企画・総務財政関係

- ① 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えていますが、オンライン会議システムは、新しい生活様式を实践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。

(4) 福利厚生関係

- ① 乗務員共済の目的は、通勤途上及び業務中の事故により行政罰や社内処分を受けたことによる出費や減収の救援です。S A S 治療費用の助成となれば趣旨と異なるため給付対象とすることは困難です。

9 熊本地方本部

- ◆ 意見提出者・・・ 11名

◆ 代議員からの意見

(1) 安全関係

- ① 「安全指針」「重大労災防止の行動指針」の更なる浸透と活用による安全確立に取り組むとあるが、具体的な内容を明らかにされたい。
- ② 取り扱い誤りの種別が変更となったが、作業責任者の責任等が不明でありストレスとなっている。取り扱い誤りを発生させた場合の処分がどうなるのか具体的に明らかにされたい。また、工務関係と営業関係では触車事故防止要領に相違があるため、統一されたい。
- ③ 労災が多発する背景には、無理な工程や危険な作業環境に対する教育が不足しており、グループ会社を含めた取り組みの推進を求める。

(2) 業務関係

- ① 2020 春闘において、会社は、賃金制度の一部見直しについて勉強をすすめるとしているが、今次労働協約改訂交渉においては、高年齢者の賃金改善を特に重点課題として取り組まれない。
- ② 65歳以降の嘱託再雇用社員に対して短日数制が選択できる制度となったが、グループ会社等においてどの程度活用されているのか明らかにされたい。また、希望する者は全員短日数制を選択できるよう改善されたい。
- ③ コロナ禍の中で、県を跨いだ移動規制などで、遠距離の通勤者や医療・介護関係で働く家族を持つ者が長期間の休暇取得を迫られた。今後、第2波以降を考慮すると、年休だけで対応することは困難であり、寮の一時貸与をはじめとする柔軟な対応を求める。
- ④ 現在建設中である九州新幹線西九州ルートの大村基地については、女性用更衣室・休憩室等の整備など、熊本総合車両センター建設時の反省が活かされて

いるのか明らかにされたい。

- ⑤ 新型コロナウイルスの感染拡大による休業の指定は、組合員の中でも格差が生じているため、36 協定の協議のなかで業務のさらなる平準化を図るなどの改善を求める。
- ⑥ 36 協定について中央本部は締結したが、地本支社間の協議が難航しており足並みを揃えるべきである。また、出向者の労働時間管理に課題があり、出向先や公的機関にも改善を求めることが必要である。
- ⑦ 効率化施策における安全問題について、2019 年度は電気関係効率化、運転士における行路作成の変更、委託駅における営業時間の変更等で大きな課題が発生した。施策の必要性は理解するものの、会社は利益しか考えていないともとれない考えを質すよう要請する。
- ⑧ 車両関係の職場において、助役補佐を担当する主任に対する職務手当の新設を求める。
- ⑨ 指導運転士に車両に関する情報を提供する車両職の教育担当者に手当を新設されたい。
- ⑩ 常例出張旅費の見直しについて検討する旨の発言が以前あったが、その進捗状況を明らかにされたい。
- ⑪ 豊肥本線の全線復旧に向けた教育訓練により乗務員の勤務に影響が出ているため、早期情報提供と細やかな対応を求める。
- ⑫ 三角駅での出区点検は安全上の問題が大きく、改善を求める。あわせて、起動留置の再考を求める。
- ⑬ 新型コロナウイルス感染症に対する 3 密対策や感染防止策は確実であったのか、検証・確認を行うとともに、今後の対応には現場の声を反映されたい。
- ⑭ 乗務員勤務において、拘束時間が 24 時間を超える場合には、翌日の乗務時分、退勤時刻、行先地での時間などについて、取り決めをされたい。
- ⑮ 電気関係の効率化施策では、グループ会社の業務体制の確立と業務内容の周知不足、工務センターの慢性的な要員不足、拠点が廃止された地区では通常業務の遂行さえ困難であり、現場の声を聞いたうえでの見直しを要請する。
- ⑯ 旅行の窓口勤務する組合員が大きな不安を抱えているが、旅行業の今後の展望について明らかにされたい。
- ⑰ 地域社員の隔日交代勤務について、今後の拡大計画を明らかにされたい。
- ⑱ 昨今の制度改正は正社員に対するものは皆無であり、賃金も向上できないのであれば、休日増などにより労働の実質的な価値を向上させるべきである。年末手当においても厳しいことは理解するが、前年を下回るようであれば週休二日制などの改善を求める。
- ⑲ 現行の賃金・人事昇進制度は、当初は努力して試験に合格すれば次々に昇進できるものと認識していたが、実態は昇進待ちとなり、仕事給昇給額の区分が落ちてしまっている。これまでも多くの課題を提起したが、会社はその都度「勉

強していく」などと回答し、10年以上も何を勉強していたのか疑問である。コロナ禍を受けて賃上げや期末手当への期待も薄い状況の中、制度改正に奮闘するよう要請する。

- ⑳ 賃金実態調査で明らかになっている通り、多くの組合員は目標とする賃金水準に到達していないため、諸手当の見直しや再考を求める。
- ㉑ 子が3歳に達する日までとしている育児休職期間の延長を求める。合わせて、託児所の設置を求める。
- ㉒ 各種発表会については、半ば強制的に押し付けられた若手社員が自分の時間で準備を行っており、各発表会を廃止するか、労働時間として取り扱うよう改善されたい。

(3) 政策・政治関係

- ① コロナ禍により、これまで以上に各級議員の拡大が求められている。そのため、組合員と議員が身近に感じる取り組みや学習会などにより、政治と生活が直結していることを実感できる取り組みを計画されたい。

(4) 企画・総務財政関係

- ① 移動時間の短縮や旅費の削減等を目的として、WEB会議の導入を検討されたい。
- ② 組合が主催する懇親会等の費用負担について、目安を設定するなどして費用の適正化、透明性の確保、コスト削減・マネジメント等を図るため、中央本部主導で取り組まされたい。

(5) レク関係

- ① サマーフェスティバルの開催が見送られたが、多くの組合員と家族が交流できる唯一のイベントであることから、廃止するのではなく、存続の道を検討されたい。

(6) その他

- ① 2019年度決算で業績に大きな影響が出ているなか、株主を優遇し、安全やサービスに対する投資がおろそかになっている。株主のみに限らず、組合員やその家族、お客さまにも目を向けるよう見直しを求める。

◆ 中央本部答弁

(1) 安全関係

- ① 安全意識の醸成を図るため、青年・女性委員会と連携した学習会や意見交換会、安全施設見学等に引き続き取り組みます。また、JR九州連合と連携し、様々な情報共有を通じて、安全・衛生の向上に向けて取り組みます。
- ② 会社は、懲戒等については個別の案件としており、明確な基準はないとしています。また、工務関係と営業関係の触車事故防止要領の違いについては、会社の考え方を確認します。
- ③ この間も労使協議を通じて主張しており、引き続きJR九州連合とも連携し、問題意識を持って取り組みます。

(2) 業務関係

- ① 賃金改善については、全年齢層の必達目標賃金への到達を目指して協議を行っていますが、高年齢者層の賃金改善については、これまで同様、最重要課題として取り組みます。
- ② 短日数制が導入されているグループ会社においても、職場単位になると短日数制が活用できない職場もあります。グループ外の会社を含め、出向先会社における短日数制の導入拡大は、引き続き求めていきます。
- ③ 新型コロナウイルスの影響により自宅からの通勤ができなくなり、職場の取り組みで一時的に寮への入居を認めるなど柔軟な対応を行った事例も聞いています。顕在化した課題については、意見を精査したうえで対応します。
- ④ 大村基地についてはレイアウト等も明らかになっておらず、前広に示すよう引き続き求めていきます。そのうえで、関係する機関と連携を図りながら対応を行います。
- ⑤ 引き続き業務の平準化に向けた対策は求めていきますが、会社は、日々の実績を確認したうえで業務の振り分けを行っていくとしています。各組合員においては日々の労働時間管理を確実に行うよう要請します。
- ⑥ 36 協定については、地方本部で解決できなかった課題についても中央本部で協議を行ってきました。出向者の労働時間管理は、出向先会社にて管理されるものですが、検証方法等も含め勉強していきます。
- ⑦⑮ 会社施策に対しては、これまでと同様「雇用の確保」「安全・サービス、労働条件の維持・向上」が大前提であることに変わりはありません。今後も真摯に協議を行い丁寧な対応を行います。効率化施策については、現場の声を反映させるべく協議を行うとともに、実施後3ヵ月を目途に検証を行っています。
- ⑧ 職務手当は、「保線・設備・電気関係業務担当の区所等、工場及び車両所において、助役の補佐的業務を行う者として特に指定された者」に支給されていますが、職場の実態を確認して対応します。
- ⑨ 車両職における教育担当者への手当等の支給について、職場の実態を確認して対応します。
- ⑩ この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き職務旅費の改善を求めていきます。
- ⑪ 豊肥本線の全線復旧見込みは8月下旬頃として教育・訓練等を計画していましたが、復旧が8月8日となったことから、教育・訓練計画を見直したとの説明を受けています。前広な情報提供については引き続き取り組みます。
- ⑫ 三角駅における入換作業後の出区点検に係わる課題について、会社はすでに他駅で実施していることや、実施基準上からも問題ないとしています。また、起動留置の課題についても、正しい取り扱いに変更したとのことです。

出区点検の取り扱いについては沿線住民の方々の理解をいただくことも重要であると考えていますので、会社を通じて取り組みます。

- ⑬ 会社の新型コロナウイルスに対する感染防止対策については、厚生労働省や国土交通省のガイドライン等に基づき実施していることを確認しています。しかし、状況は日々変化していることから、現場の声を反映させるべく取り組みます。なお、安全衛生委員会や職場内のコミュニケーションで解決できる課題もありますので、そうした場の活用もお願いします。
- ⑭ 拘束時間が24時間を超える場合の行先地の時間については、「行先地の時間に深夜帯の時間を3時間以上含む場合は、行先地の時間を6時間程度確保するように配慮する」と整理しています。乗務員勤務制度には様々な制約がありますが、労働協約改訂等で引き続き改善にむけて取り組んでいきます。
- ⑮ 旅行の窓口に対する将来展望は明らかになっていませんが、組合員の不安を払拭できるよう丁寧な対応を行います。
- ⑯ 地域社員の隔日交代勤務の拡大計画は明らかになっていませんが、組合員の不安を払拭できるよう丁寧な対応を行います。
- ⑰ 地域社員・嘱託再雇用社員の制度改善は、連合が提唱する「底上げ」「底支え」「格差是正」の考え方からも重要であると考えています。これまでも賃金をはじめ休日や育児介護制度の充実が図られており、労働条件は確実に改善していますが、労働協約改訂や春闘において、引き続き改善を求めています。
- ⑱ 制度導入時から試験合格者の早期発令を求めてきた結果、当初から課題としてきたE級までの発令は、試験合格後概ね3年以内を目途に実施されていることを確認しています。一方、仕事給昇給における等級在級年数の見直し等については、労働協約改訂や春闘において引き続き改善を求めています。
- ⑲ 「チャレンジ2023」に基づき賃金の引き上げの流れを継続・定着するべく取り組みを行います。諸手当の見直しは、労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めています。
- ⑳ 育児と仕事を両立できるようにするためには、より多くの制度を創ることで選択できる幅を広げていきたいと考えています。また、保育施設についても労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めています。
- ㉑ 発表会の見直しについては機会を捉えて協議を行っています。会社は、それぞれの発表会に目的があり廃止することは困難としています。強制することはないとしていますので、実態を確認したうえで対応します。
- (3) 政策・政治関係
- ① JR連合・JR九州労組の抱える政策課題解決のためには、国政・地方行政問わず各級議員の協力が必須であり、その議員を組織内から発掘することも重要です。そうした政治に対する意識醸成を図るための研修会を含め、次期総選挙をはじめとした各選挙に取り組みます。
- (4) 企画・総務財政関係
- ① 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えています。

が、オンライン会議システムは、新しい生活様式を実践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。

- ② 各機関の大会等で決められた予算の具体的な執行については、それぞれの執行委員会で決めるべきものだと考えます。統一した執行基準を策定することは、各機関の実態からしても困難です。

(5) レク関係

- ① 2020年度に開催を予定したサマーフェスティバルは、組合員の安全確保の観点から中止としました。そのため、2020年度予算には計上していませんが、廃止した訳ではありません。レク活動は、組合員が参加しやすい活動ですが、財政的な課題や新しい生活様式が求められることから、どのような活動が適切か検討していきます。

(6) その他

- ① それぞれのステークホルダーに対してのバランスが重要と考えており、労働協約改訂や春闘などを通じ、安全やサービスへの投資、組合員への積極的な還元を求めています。

10 鹿児島地方本部

◆ 意見提出者・・・ 7名

◆ 代議員からの意見

(1) 安全関係

- ① 安全の確立に向けて、安全衛生委員会の充実や組合員・グループ会社との意見交換に基づく改善なども重要であると考えますが、中央本部は具体的にどのような取り組みを行うのか明らかにされたい。
- ② 福岡地区で過去に販売されたマンションの施工不良が発生しているが、お客さまの信頼回復に向けた会社の考えを引き出すよう要請する。

(2) 業務関係

- ① ウィズコロナ、新しい生活様式への移行など、社会情勢が激変する中、雇用や賃金、感染防止対策、地域社員・嘱託再雇用社員を含めた新しい発想と環境整備等、あらゆる処遇改善をどう追求していくのか、中央本部の見解を明らかにされたい。
- ② 労働時間管理について、鹿児島では時間外労働の限度時間の短縮や特別条項の撤廃、労働時間管理の厳格化などを求めて協議してきた。中央本部においては、協定の順守と時間外労働の削減に向けた積極的な取り組みを要請する。
- ③ 新型コロナウイルスによる混乱を防止するため、休業に関するガイドラインの策定を求める。
- ④ 多くの駅では、時間外での管理駅のポイント清掃、伐採作業、発表会の準備が常態化しており、適正な要員配置を要請する。
- ⑤ 年末手当交渉は非常に厳しくなるものと想定するが、株主配当の状況を確認

しながら、会社、株主、社員の適切な利益分配を求める。また、要求貫徹に向けた中央本部の決意を示されたい。

- ⑥ 女性乗務員については、配属されるエリアが限定的であり、地方への転勤を希望する組合員もいることから、全てのエリアで女性乗務員が活躍できる環境整備を求める。
- ⑦ 都市手当について、地価物価に大きな差はないことから新たな賃金形態が必要であると考えますが、中央本部の見解を明らかにされたい。
- ⑧ 指宿枕崎線のSSSについては、安全、サービス、収入の面から疑問があり、他エリアも含めた検証を行い、拡大を防ぐべきであると考えますが、中央本部の見解を求める。特に安全対策は不十分であり、実施後に安全柵を設置する事態に追い込まれた事例もあることから、各駅の安全対策を徹底されたい。
- ⑨ 効率化施策によりあらゆる系統の職場が減る中で組合員の不安は大きく、今後の展望についても、会社は「現時点明らかにできるものはない」との回答を繰り返している。組合員の不安を払拭するためには、方針や方向性を示させる必要があるが、中央本部の見解を求める。
- ⑩ 嘱託再雇用社員の賃金制度を改善するとともに、扶養手当の新設、住宅援助金の継続支給を求める。合わせて、期末手当の見直しを求める。
- ⑪ 一時帰休については有給休暇に準じて取り扱うこととなったが、乗務手当や旅費については実質減額であることから、その分の補償又は特別手当の支払いを求める。
- ⑫ 地域社員の隔日交代勤務に係る問題について、情報共有のため明らかにされたい。
- ⑬ 客室乗務員の求人に対して、募集人員より少ない人員での採用となっており現場の社員の業務負担が大きくなっている状況である。客室乗務員の賃金について、安定した収入が得られる月給制への見直しを求める。
- ⑭ 列車の計画徐行については、安全上良いことであると考えますが、お客さまへのプレスが必要であるなどの課題もあり、しっかりと検証されたい。

(3) 組織関係

- ① J R 東日本で夏季手当が激減しているが、労働組合の弱体化の影響が顕著である。労働組合の意義や存在価値が問われている。

(4) 政策・政治関係

- ① 鉄道用地外からの災害対応検討会が設置されているが、J R 連合や国会議員懇談会を通じて、災害を未然に防ぐための補助金を求める協議も必要である。
- ② 未曾有の危機を乗り越えるための取り組みとして、推薦議員を通じて、鹿児島県議会で6項目になる「公共交通への支援の強化を求める意見書」が採択された。

(5) 企画・総務財政関係

- ① 本部大会が書面開催となった詳しい経緯を明らかにするとともに、他の単組

の大会開催状況を明らかにされたい。

(6) その他

- ① 今秋開業を予定しているアミュプラザ宮崎は地域からの期待も大きく、アフターコロナ・ウィズコロナの代表モデルとなるよう、成功を期待する。
- ② 中期経営計画に対するコロナ禍の影響が見通せない中、労働組合の役割は大きく、グループ会社を含めてやるべき事を労働組合が提言するとともに、第2波に備えた行動を要請する。
- ③ ドラッグイレブンの株式を売却するに至った経緯を可能な限り明らかにされたい。

◆ 中央本部答弁

(1) 安全関係

- ① 各級機関で問題意識を持った取り組みが重要であり、様々な情報共有を通じて、安全衛生の向上に向けて取り組むこととします。具体的な取り組みについては、部外講師を招いての学習会や意見交換会などを軸に検討を深めます。
- ② 会社は、原因および対策について、今後の調査結果を踏まえ明らかにしていくとしており、お客さまからの問い合わせやご意見には、今後も真摯に対応していくとしています。

(2) 業務関係

- ① 社会情勢が大きく変化を見せる中においても、雇用や賃金、処遇改善については「チャレンジ2023」の実現を目指していきます。新型コロナウイルスで顕在化した課題については、これまでも都度協議を行っていますが、今大会での意見を精査したうえで会社に申し入れを行い、協議を行っていきます。
- ② 「チャレンジ2023」において「36協定の特別条項の撤廃」「年間総労働時間1,800時間の実現」を提言しており、早期実現に向けて取り組みます。
- ③ 会社の新型コロナウイルスに対する感染防止対策については、厚生労働省や国土交通省のガイドライン等に基づき実施していることを確認しています。しかし、状況は日々変化していることから、現場の声を反映させるべく取り組みます。
- ④ 要員の課題については、人を増やせば解決する問題ではありますが、負担軽減策を求めていくことも必要であると考えています。引き続き、適正要員のあり方についても会社と議論していきます。
- ⑤ 年末手当交渉は、現下の会社の経営状況では非常に厳しい闘いになることは想定しなければいけませんが、組合員の労苦に報いるべく闘う決意です。
- ⑥ 会社は女性運転士の配属先が限定されていることに課題認識を持っており、改善していきたいとしています。一度に全ての課題が解決されることは困難ですが、引き続き女性用の設備改善等を求めていきます。
- ⑦ 都市手当については、具体的な協議を行っていますが、会社は、慎重な態度を示しています。引き続き見直しに向けて協議を行います。

- ⑧ 会社施策に対しては、これまでと同様「雇用の確保」「安全・サービス、労働条件の維持・向上」が大前提であることに変わりはありません。今後も真摯に協議を行い丁寧な対応を行います。効率化施策については実施後3ヵ月を目途に検証活動に取り組んでおり、各機関と連携して協議を行っています。私たちの主張により安全対策が実施されましたが、施策実施前に安全対策が行われるように関係機関とも連携して取り組みます。
- ⑨ 会社は「中期経営計画 2019－2021」で新技術を積極的に活用して効率化・省人化を推進するとしています。しかし、新型コロナウイルスの影響により、大幅な施策の見直しも考えられます。引き続き、施策内容等については前広な説明を求めています。
- ⑩ 労働協約改訂等で嘱託再雇用組合員の処遇改善に向けて取り組んでいきますが、会社は賃金制度の一部見直しを勉強するとしており、私たちの要求が施策に反映されるよう求めています。
- ⑪ 一時帰休の実施については、特殊勤務手当や割増賃金の保障も求めましたが、対立となりました。なお、特別手当等の要求については、中央執行委員会で議論します。
- ⑫ 現時点、具体的に把握していませんが、地域社員の隔日交代勤務に対する課題については、現在実施されている箇所の見解等を踏まえ対応します。
- ⑬ 会社はこの間の協議で、月額とした場合、乗務しない日に行う業務内容を議論する必要があるとしています。月額とした場合には、出勤日数によっては賃金が減額となる場合も有り得ることも懸念しており、全体の合意形成も課題です。人材確保については、客室乗務員に限らず全体的な課題であり、賃金や労働条件も含めて改善を求めています。
- ⑭ 計画徐行について中央本部として把握したものはなく、詳細を確認します。
- (3) 組織関係
- ① JR東日本の夏季手当の支払月数について個別の回答は控えますが、新型コロナウイルス感染症の影響に限らず、あらゆる面において、労働組合の意義や存在価値が問われており、組織の強化に努めています。
- (4) 政策・政治関係
- ① 鉄道用地外における防災・減災対策についてはこれまでも、国会・地方議会において、復旧費用補助はもとより、国・地方自治体による工事の実施等を継続して要請しています。昨年度より3年間限定ではありますが、国土強靱化工事の一環として、のり面補強工事等への補助も実施されており、引き続き、JR連合・国会議員懇・フォーラム議員と連携し取り組みを図っていきます。
- ② 皆さんの日頃の活動により鹿児島県議会でも有益な意見書が採択されました。こうした取り組みが「チーム地域共創」「チーム公共交通」の形成に繋がりますので、引き続き協力をお願いします。

(5) 企画・総務財政関係

- ① 第一号議案で示したとおり、本大会に限り新型コロナウイルスの集団感染リスクを避ける観点から、書面による議決としました。JR連合加盟単組の状況については、書面による議決、日程の延期、規模の縮小などが計画されており、通常開催している単組はありません。

(6) その他

- ① アミュプラザ宮崎の開業に向けた準備は順調に進んでいると聞いており、新型コロナウイルスの影響や開業後の対策等についても注視していきます。
- ② コロナ禍の難局を乗り越えていくために、労使を挙げて取り組んでいく必要があります。また、第2波に備えた行動については、運動方針案に基づき引き続き感染対策に取り組めます。
- ③ ドラッグストア業界では寡占化が急速に進み、規模の面で不利となる可能性が高まる中、ドラッグイレブンがこれまで培ってきた地域密着の強みを維持しながら、ツルハとの提携によって生まれるスケールメリットを活かして、今後の競争力強化に取り組んでいくことを目的に株式売却に至ったようです。

11 特別代議員

- ◆ 意見提出者 …… 3名

◆ 特別代議員からの意見

(1) 業務関係

- ① 嘱託再雇用社員は社員と同じ仕事をしながら基本給がカットされており、若年層のモチベーション低下や将来不安に繋がっているため、早急な改善を求める。また、嘱託再雇用の乗務員については、シルバー行路の完全作成を求める。
- ② 列車の自動運転について、前頭運転台に乗務する係員は、運転士又は運転士経験者に限定すること。経験の無い係員が乗務することは、異常時対応に課題が多いため反対する。
- ③ 65歳以降の働き方について、短時間制を導入すべきであると考えているが、中央本部の見解を求める。
- ④ JR社員として必要な技術を習得するため、出向期間の延長、移管した業務の引き戻しを求める。
- ⑤ グループ会社への業務移管は高年齢者の雇用の受け皿として行われてきたものであり、直営に戻す時期にあると考えているが、中央本部の見解を求める。
- ⑥ 20代、30代に対する賃金の取り組みが行われていないが、中央本部の見解を明らかにされたい。
- ⑦ 役員報酬と組合員の平均賃金があまりにもかけ離れており、是正させるべきであると考えているが、中央本部の見解を求める。
- ⑧ 自動運転については、安全やサービスの面から反対であるが、中央本部の見解を求める。

- ⑨ ワンマンやSSSの拡大により無賃乗車が横行しているとの報道もあるが、運賃ほ脱対策、お客さまサービスとマナー向上の進め方について真剣な議論が必要であるとするが、中央本部の見解を求める。
 - ⑩ 特殊勤務手当の目標とする金額を運転部会として答申しており、参考のうえ、特殊勤務手当を増額されたい。
 - ⑪ ななつ星の運転に対して手当を新設されたい。
 - ⑫ 駅における乗務員休憩所について、女性向け設備の整備を求める。
 - ⑬ 特急ワンマンに対しては、ワンマンドアスイッチ、ホーム検知装置、ホーム監視装置の設置を求める。
 - ⑭ 社用車内の禁煙化を求める。
 - ⑮ 旅行事業、旅行の窓口の今後の展望について、会社の考え及び組合の考えを明らかにされたい。
- (2) 組織関係
- ① 結成30年を機に、青年・女性委員会を大きくステップアップさせ、課題解決や活動の見直しを行いたい。引き続き、親子対話をはじめとする交流や意見交換の実施を求める。
- (3) 企画・総務財政関係
- ① 新しい生活様式や経費削減の観点から、組合もテレビ会議を導入すべきと考えるが、中央本部の見解を求める。
- (4) その他
- ① 高年齢者の中から希望者を募り、鉄道経験を活かした新事業を新設すべきだと考えるが、中央本部の見解を求める。

◆ 中央本部答弁

- (1) 業務関係
- ① 労働協約改訂等で嘱託再雇用組合員の処遇改善に向けて取り組んでいきますが、会社は賃金制度の一部見直しを勉強するとしており、私たちの要求が施策に反映されるよう求めています。なお、高年齢者行路については、今次ダイヤ改正においても増加していることを確認しています。
 - ②⑧ 会社は、少子高齢化や人口減少が進む中で、鉄道ネットワークを維持していくために列車の自動運転を目指しています。異常時対応や乗務のあり方等の課題に対しては、関係機関と連携しながら対応します。
 - ③ 嘱託再雇用社員の短日数制を導入したばかりであるため、まずはその検証を行うことが先決です。労働時間については、全体的な短縮を求めています。高年齢者に特化した短時間制の要求は現時点考えていません。
 - ④⑤ 会社は、グループと一体となった車両検修業務を構築していきたいとしています。これまでの検証により業務移管における課題も明らかになっており、引き続き会社と協議していきます。
 - ⑥ すでに春闘や労働協約改訂において若年世代の賃金実態について指摘し、初

任仕事給の引き上げを含めた賃金カーブの改善を求めています。

- ⑦ 役員報酬については株主総会で決定されるものですが、それぞれのステークホルダーに対してのバランスが重要と考えており、組合員への積極的な還元を求めています。
- ⑨ これまでも真剣に会社と運賃は脱対策、ICカード区間の拡大、お客さまのマナー向上等について協議しており、今後も継続して取り組みます。
- ⑩⑪ 特殊勤務手当の改善については、この間も労働協約改訂や春闘において交渉しており、引き続き改善を求めています。新たな要求についても、優先順位を定めて協議を行います。
- ⑫ 会社は課題認識を持っており、改善していきたいとしています。一度に全ての課題が解決されることは困難ですが、引き続き女性用の設備改善等を求めています。
- ⑬ 会社は目視でのホーム確認が最も安全であるとの認識を崩していませんが、ワンマン運転実施時の経緯等を踏まえ改善に向けて取り組みます。
- ⑭ 社用車の禁煙化については受動喫煙防止の観点からも重要な課題ですが、まずは安全衛生委員会を活用した職場での取り組みをお願いします。
- ⑮ 旅行の窓口に対する将来展望は明らかになっていませんが、組合員の不安を払拭できるよう丁寧な対応を行います。

(2) 組織関係

- ① 引き続き親子対話をはじめとする意見交換や交流の場を設けながら、青年・女性委員会の育成や強化を行います。

(3) 企画・総務財政関係

- ① 今後の機関会議のあり方については、引き続き丁寧な合意形成を図っていく必要があることから、世話役活動の原点である直接対話を基本と考えていますが、オンライン会議システムは、新しい生活様式を实践するうえで必要なツールだと認識し、中央本部としても前向きに検討を進めています。

(4) その他

- ① 現時点、新事業について会社から示されているものはありませんが、嘱託再雇用社員が働きやすい環境を構築するために、引き続き取り組みます。

II 集約答弁（芦原書記長）

私たちの生活、取り巻く環境は新型コロナウイルス感染症の拡大により一変しました。

J R九州グループとしても非常に大きな影響を受けており、今までに経験したことのない事態となっています。そのような中、感染の不安を抱えながらも鉄道の安全・安定輸送をしっかりと守っていただいている組合員の皆さんには感謝するばかりです。先の見通せない状況の中、この困難を真正面から受け止め、引き続き、社員・組合員への感染防止、雇用と生活を守るために労使協議を重ね、労使が知恵を出し合い、乗り越えていきたいと思いを。

今回、代議員の皆様から頂いたご意見は今後のJ R九州労組運動に反映することをお約束するとともに、運動の基調として提起している4点をもとに集約的立場に立って答弁させていただきます。

■ 安全確立に向けた取り組みについて

「安全」は、J R産業に携わる私たちにとって、絶対に譲ることのできない最重要課題であるということを、皆さんと共にあらためて確認したいと思います。

昨年の大会以降、鉄道の安全では、踏切無遮断によるインシデントが2件発生し、労働災害については、触車・墜落といった重大事象が発生するなど、グループ会社、協力会社において増加傾向にあります。

特に労働災害に目を向ければ、定められたルールが守られていないことが主な原因となっており、単純にルールを守れと指導するのではなく、守りにくいルールなのか、守らなくてもいいと思われているのか、守らない風土が蔓延しているのか、現場実態や労働者の意識に踏み込んだ対策が必要です。また、新型コロナウイルス感染拡大により、職場の安全衛生管理のあり方がより顕在化しました。

いずれにしても、平時でない今こそ足元の現実をしっかりと見つめなおす必要があり、J R連合が掲げる「すべてのJ R関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」の理念に呼応しながら、全ての基盤である安全の確立に向け、職場に根差す働く仲間の信頼の上に活動する労働組合の強みを活かし、安全および衛生について、現場から多くの声を発信していただくことを要請します。

引き続き、労働組合としてのチェック機能を発揮するとともに、J R九州連合に結集するグループ労組との連携を強化し、事故防止に向け、労使協議を展開していく決意であり、その上で、最重要テーマに掲げる「すべてのJ R関係労働者の死亡事故、重大労災ゼロ」の完遂に向け、共に行動を展開しましょう。

■ 組織強化・拡大の取り組みについて

J R産業・J R九州グループ、至るところで雇用への不安が渦巻いており、労働組合の必要性が改めて社会の中で強く認識されています。不安に寄り添い、想いを共有し、建設的な意見として吸い上げ、真摯な労使協議を通じ、会社との協力体制が築かれます。策定された

「JR連合ビジョン」の浸透と実践を通じ、自組織の強化およびグループ会社の組織化に向け、主体的かつ具体的な行動を展開する決意を全体で確認したいと思います。

JR連合民主化闘争については、一昨年発生したJR総連・JR東労組のスト戦術を契機とした組合員大量脱退、さらにはJR東労組の分裂、新労組・新産別が発足するなど組織瓦解が一気に加速しています。一方で、分裂、新労組の結成は革マル組織が分派され、事態が深刻化したと言わざるを得ない状況となっています。

JR九州労組は、2000年10月に発生した「JR九州労」からの大量脱退、「革マル派に乗っ取られたJR総連」の指導による潜り込み事件により、JR総連の異常性を再確認させられましたし、組織の維持・拡大こそ第一義であり、いかに形を変えてでも組織温存が最優先といった革マル派独特の動労型労働運動を再認識させられました。民主的で将来をしっかりと見据えた正しい価値観を持った労働組合は必要不可欠であり、組合民主主義の原則に基づき民主化支援単組として共に闘う決意を再度固めたいと思います。

また、組織の強化なくして組織拡大の実現は厳しく、「JR連合ビジョン」に記されたあるべき労働組合の姿を追い求め、いま一度、現場段階での日常的なコミュニケーションの徹底と組合活動の原点である世話役活動の献身的な取り組み、重要性を全員で共有し、組合員の目に見える職場からの運動を通じ、組織拡大のうねりへと繋げるべく主体的な運動を創り上げて頂くことを要請します。

■ 諸労働条件向上に向けた取り組みについて

中期労働政策ビジョン「チャレンジ2023」で定めた目標達成、社会変容を踏まえたあるべき働き方の実現に向け、労働の価値を高めるべく総力を挙げて取り組むこととします。

コロナ禍による未曾有の事態に際し、極めて厳しい対応が想定されますが、緊急的、短期的な課題に対しては、これまで培われた労使の信頼関係に基づき真摯に対応する一方で、少子高齢化・人口減少社会の進展をはじめ、目まぐるしく変化する社会情勢を踏まえたうえで、長期安定雇用を基本とした就業形態であるJR産業において、何よりも重要なことは、「人」への積極的な投資であること、人材の確保・定着といった視点や不合理な格差の是正、個々のニーズあった多様な働き方を含め、あらゆる労働条件の着実な改善を図っていく必要があります。

また、2020春闘妥結時において、会社から賃金制度の一部見直しについて勉強するとの考えが示されたことから、労使でしっかりと議論を重ね、丁寧な合意形成をもって私たちの主張を会社施策に反映させるべく取り組みを展開するとともに、当面は2020年度労働協約改訂交渉に全力で臨むこととします。

■ 政策課題の実現に向けた取り組みについて

JR連合が提唱する「チーム地域共創」「チーム公共交通」の形成にむけた運動は、JR九州労組にとっても重要であり、交通重点政策意見交換などの取り組みを通じ、引き続き内外への情報発信に取り組むこととします。

また、自然災害が多頻度化・大規模化し、その被害が甚大となる傾向の中、豊肥本線につ

いては改正鉄道軌道整備法の適用第1号として8月8日に運行再開予定となりましたが、今なお、日田彦山線が不通となっています。日田彦山線の復旧にあたっては、1日でも早い復旧が待ち望まれる中、持続可能な交通体系の最適解を導き出す必要性の議論が進むなど、展開を見せています。

さらに、コロナ禍の対応については、現下のダメージからの復活を果たすべく、産業保護の観点、さらには収束を見据えての産業振興の観点での政策要望実現に向けて取り組んでいるところです。

これらの課題解決および各種重要政策課題の解決に向けて、引き続きJR連合をはじめ、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、JR九州労組議員団会議との連携を図りながら、JR九州グループのさらなる経営基盤の確立に向け、取り組みを展開していくこととします。

私たちの政策課題実現のためにも、労働者保護のためにも行動が必要です。今後行われる中間地方選挙において、組織内議員をはじめ推薦候補者全員の必勝に向けて、組合員・家族の引き続きのご協力をお願いします。

■ 最後に

今回のコロナ災禍により大きな社会変容を強いられ、JR産業・JR九州グループにも大きな影響を及ぼすこととなります。私たち労働組合としても世話役活動の原点である直接対話を基本としつつ、大きな社会変容を受け止めなければなりません。

会社を取り巻く経営環境の変化、組織運営のあり方については、変化に順応しつつ、守るべきものと変えるべきものとを正しく峻別しながら丁寧に対応していくこととします。

中央本部として、今後1年全力で取り組んでいくことをお約束するとともに、全組合員が一致団結し、この難局に立ち向かうことを互いに確認し合い、集約答弁とします。

以上