

JR本體と G会社協力会社の認識共有を!

市川委員 (広島地方本部)

●安全について、昨年の3月25日に、山陽線光下松駅間で作業に気を取られ線路に立ち入る退避不良が発生した。

8月12日には、山陽線厚狭駅構内で、措置を講じていたにもかかわらず、ポイント清掃箇所を誤り、汽笛吹鳴を受ける事象が発生している。そんな中、昨年12月27日、山陽線西広島・新井口駅間

ABC運動の水平展開と 凡事徹底の職場風土を

前畑委員 (西日本JRバス地方本部)

●全国のバス運転士の平均年齢が53歳、企業種別の平均年齢と比較しても10歳ほど上回っている。昨年、名古屋高速において、空港連絡バス死傷事故が発生したが、運転手の体調異変の可能性も見られている。

50歳以上の運転手の健康に起因する事故の発生率が顕著に増加している。自身の体調管理を基調に安全を最優先した考動を体質化することが肝要と考える。

また、ヒューマンエラーが発生する代表的要因は、「慣れ」である。危険に対する意識が低下し、それが省略行動に繋がる。ミスがなかったとい



●バス業界には様々な課題があるように、デフレからの脱却と経済の好循環を実現していくためには、物価上昇を回る賃金上昇が重要であるとされ、日本中が大幅な賃金上昇を期待する雰囲気となっている。他産別に置いていかなれないためにも、満額回答を引き出していただきたい。また、何としても目に見えぬ形で工務系社員の処遇改善を勝ち取っていただきたい。

●23春闘について、JR西労組の多くの組合員が公共交通機関の社員として使命感を持ち、業務を遂行している。今春闘は、政府の発言にも



あるように、デフレからの脱却と経済の好循環を実現していくためには、物価上昇を回る賃金上昇が重要であるとされ、日本中が大幅な賃金上昇を期待する雰囲気となっている。他産別に置いていかなれないためにも、満額回答を引き出していただきたい。また、何としても目に見えぬ形で工務系社員の処遇改善を勝ち取っていただきたい。

山積している。労使で解決できない、国政に頼らざるを得ない制度問題もある。新高速バス制度への移行に際して、一定のルール化が図られたが、通年で割引適用を図るなど、制度の抜け道を利用した例が散見される。過当・値下げ競争という消耗戦から脱却し、適正な運賃・料金を原資とする安全

●コロナの3年間、組合員の声や悩みに正面から向き合い、寄り添い、支え、実直に仕事に取り組みできた組合員と、その家族の負託に応えるため、アと賞与の要求に加え、待遇改善を求めていきたい。待遇改善は採用力の強化、ES向上に繋がり、ESの向上はCSの向上に直結し、CSの向上が更なる需要を掘り起こす契機となり、更なるESの向上に寄与する好循環が生まれる。

●朝霧・明石間での触車死亡事故から22年が経過。命日である1月24日に、中央本部からも参加いただき、献花や「安全を誓う集い」を行った。

●昨年の冬季賞与は、夏のボーナスから上積みとなる成

さらに、4月の統一地方選では、柿本広島県議、酒本山口県議がそれぞれ2期目の挑戦となる。この間それぞれの議会でも、ローカル線の活用活性化に対する考え方について質問していただいた。

●宮高フェリー支部は、コロナ禍においての「利用の低迷から、回復傾向にある。また、現在、「JR広島病院」「県立広島病院」「中電病院」が一体となって新病院を構築する構想が進められている。法人側とも連携して、組合員の不安を少しでも取り除く対応を行ってきたい。

また、現在、「JR広島病院」「県立広島病院」「中電病院」が一体となって新病院を構築する構想が進められている。法人側とも連携して、組合員の不安を少しでも取り除く対応を行ってきたい。



●統一地方選においては、私たちの要求を、窮状と声を、国政に届けてもらうためにも、JR連合が推薦する候補者、全員の当選に向け西バス地本は全力で取り組んでいることをお誓いする。

●統一地方選においては、私たちの要求を、窮状と声を、国政に届けてもらうためにも、JR連合が推薦する候補者、全員の当選に向け西バス地本は全力で取り組んでいることをお誓いする。

●昨年の地本定期大会以降、国労組合員が残り2名となっていたが、西労組組合員が脱退し、国労に1名加入してしまつた。

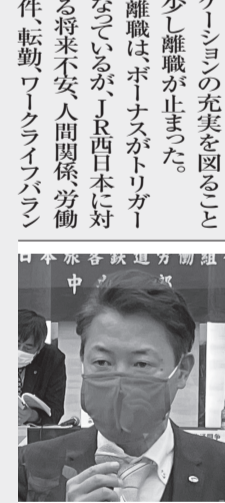
●4月に広島県統選選挙があり、JR西労組組織内議員の柿本忠則県議の2期目当選に向け、中バス地本も全面的に取り組む。

●多くの系統で若年・中堅層の離職が止まらない。理由の一つにキャリアステップの閉塞感がある。NS修了生も滞留し、若手は将来に不安を感じ、いつ転職へのトリアゲを引くかも知れない。●間接業務の経験が積もうとしても、組織改正により、応募可能な系統の偏りも生まれている。●駅の将来展望について、

執行部答弁 離職・超勤と難題山積も、 議論の中から光明を見出す

川原業務部長

●離職は、コロナ前の1.5倍以上になっている。特に、施設と電気が顕著で、電気が2倍以上、なかでも電気の総合職が3倍。会社も危機感を持つている。離職の少ない企業では、人間関係やコミュニケーションが充実しているといったデータもあり、電気部門ではコミュニケーションの充実を図ることで少し離職が止まった。



●カムバック制度について、基本的には出産や結婚を機にした復帰を支援している。システム内では、絶対におかしい。システム内では、絶対におかしい。システム内では、絶対におかしい。

組合員に寄り添った運動が大事

石田原組織 政治福祉対策部長

●組織について、先人先輩のおかげで組織率は95%になった。今後も組織率100%を目標に組織拡大に取り組んでいくが、求心力を高めることも重要と考えている。

●コロナ禍で組合活動が制限されてきたが、徐々に活動を再開するとともに、組合員と対話することを基本に、組合員に寄り添った運動をお願いしたい。

●業務課題について、「納得感」という話があったが、これは本社本部間で議論された内容で、新幹線協議会としても、山陽新幹線統括本部の中でも議論をさせていきたい。

●離職についても、主幹部と議論しながら働きがいを持つような取り組みができればと

た再就職支援制度である。慎重にやっていたい。●NS研修生は、だいたい合格して7年ぐらいで、1になっていく。国鉄入社のシニアリーダー社員は1800人ぐらい。現在、JC、NS合格者数は全部で約4500名。そのうちの約半分はすでにLMだとすると、残り2千人。NSの仕組みは見直す時期にきている。

●ポスト効果やサブキャリアについて、会社として変化対応力をつけて欲しい、こういった人材になるべく、手を挙げているのには、要員不足を理由に手を挙げることすら許さないというのが、絶対におかしい。システム内では、絶対におかしい。

●駅の将来展望について、駅のおペレシオン体制を大きく変

●駅のおペレシオン体制を大きく変

●駅のおペレシオン体制を大きく変

●駅のおペレシオン体制を大きく変

●駅のおペレシオン体制を大きく変

●駅のおペレシオン体制を大きく変

●駅のおペレシオン体制を大きく変



●次期計画については、労使安全会議や専門部会などで検証アンケートの結果を踏まえ、会社と議論を進めている。