

海外に渡航している 組合員への支援に ついて



安全技幹戦略分会 三谷祥太代議員

当社では、最近海外で頑張っている組合員がおり、今後増えていくと推測される。しかしながら地域によっては、非常に治安が悪く、線路沿いを仕事で歩いている時に、日本人だと分かるピストルを突き付けられることもあるようだ。このような海外組合員に対する支援・フォローをどのようにしていけば良いか考えている。

◆答弁(本社総支部 小林組織部長)



先ず、海外組合員の把握、連絡・情報共有体制について、分会の協力を得ながら進めていかなければならない。海外組合員に対するフォローについては、中央本部とも議論していきたい。

育休手続きの改善による 保活支援について

営業系統分会 大竹いつか代議員

育休の手続きにおいて、育休期間を記載しなければならないが、2回までの変更しか許されていない。復帰に向けて保活をしても、希望日から子供を預けられないこともあるので、現状を把握して頂き、育休手続きの見直しを検討して欲しい。

◆答弁

現在の手続きについて確認し、中央本部と連携を図りながら改善に向けて会社と議論していきたい。

働きがい向上に向けて、 組合活動の在り方 について

総企・IT分会 藤原正道代議員

晩婚化が進み、50歳代でも学生の子供を多く抱えるなどの現状もある。是非、シニア・シニアリーダー社員への扶養手当を新設して頂くとともに、再雇用の1年目の冬期においても、精励手当が出るようにシニア・シニアリーダー社員の待遇改善を図って頂きたい。

FLEXタイム制における標準勤務時間外移動時間の勤務時間不算入を解消していただくとともに、間接社員もCIを経ずにL職への昇職ができるように、間接部門に働く社員にも光を当てて頂きたい。

様々な組合活動の中に署名活動があるが、先日行われたシェアリングエコノミーの署名活動等には、分会目標数を指示された。署名活動に目標数(ノルマ)を課すようなことは止めて頂きたい。次年度定期中央



増えており、トイレ不足は深刻な問題と聞いている。フロア改修や研修センター建て替えに併せて、女性設備の充実化を図りたい。

◆答弁
仲間の悲しい事象に関しては、当該地本を中心に周辺社員への聞き取りやアンケートを実施していると聞いている。直接的な原因については分からないが、過去に本社でも一緒に働いた仲間でもあるので、中央本部や地方本部、会社の動きや報告を待ち、必要に応じて総支部としても何らかの行動や発信をしていきたい。以前からお伝えしている通り、パワハラした側が会社に居座り出世を続け、パワハラされた側が会社や職場を去るようなことは、絶対に許さない。悲しい仲間を出さない為にも、是非、仲間への感度を高めて頂くことをお願いしたい。

女性設備の改善については、本社諸課題や安全衛生委員会を通じて会社に対応を求めていく。

◆答弁(本社総支部 野末政策調査部長)
シニア・シニアリーダー社員の処遇改善については、職場のあり方提言委員会を通じて引き続き議論していく。

勤務制度、昇職関係については、現在の制度では新制度構築等に限界がきているので、新賃金・昇進制度と併せて議論していく。賃金、手当に関する要求はしっかりと分会で意見集約し、総支部に意見を届けて

本部大会の準備地本を総支部が実施することになっているが、働き方改革の発想を取り入れて、スリムかつムリ・ムダ・ムラの無い定期大会を運営して頂きたい。

◆答弁(本社総支部 野末政策調査部長)
シニア・シニアリーダー社員の処遇改善については、職場のあり方提言委員会を通じて引き続き議論していく。

勤務制度、昇職関係については、現在の制度では新制度構築等に限界がきているので、新賃金・昇進制度と併せて議論していく。賃金、手当に関する要求はしっかりと分会で意見集約し、総支部に意見を届けて

増えており、トイレ不足は深刻な問題と聞いている。フロア改修や研修センター建て替えに併せて、女性設備の充実化を図りたい。

早稲田執行委員長挨拶(要旨)

安全について

本年4月25日で福知山線列車事故から12年が経過した。改めて、事故で尊い命を失われた御霊のご冥福をお祈りするとともに、お身体や心に大きな傷を負われ、今なお苦しんでおられる多くの皆様の一日も早い心身のご快癒をお祈り申し上げる。また、事故現場の保存についても一定の方向が示され保存工事が始まっている。

私たちは決してあのような事故を二度と起こさないために、今後も労使が一体となり、安全の確保と信頼回復をしていかなければならない。本社総支部では、2006年4月より隔月で開催している「福知山線列車事故を考える集会」などを通じて、福知山線列車事故を決して忘れない取り組みを継続的に実施しており、福知山線事故だけでなく尼崎の消防隊事故の慰霊碑もあわせてお参りを行っている。

事故以降入社の社員が本社部門に増えてきており、引き続き事故を決して忘れない取り組みを継続開催していくので、定期異動で本社に初めて配属になった組合員、まだ参加したことがない組合員の積極的な参加を要請する。

また、安全考動計画2017の最終年度を迎え目標を達成するとの強い意志のもと、結果を出さなければならない年だ。

その様な中、本年2月11日に山陽本線糸崎駅において、協力会社の列車見張員が貨物列車と触車し死亡するという2件目の死亡労災事故が発生した。また、本社総支部が

関わりのあるものとして、6月10日に南福井駅構内の切替工事で感電事故が発生するなど一歩間違えれば死亡事故につながりかねない重大労災事故が発生している。安全行動計画の浸透度合いについて、今春に実施した検証アンケートで、安全やリスクへの意識は高まっているものの、この様に重大労災が多く発生している。

基本動作の遵守が必要であるとの認識はあるものの、一部ではルールが守られていないとの課題も挙げられている。その課題解消に向けて各分会単位で議論を進めていく必要があり、より身近な形で安全の確立に取り組んでいく必要があるのではなか。

働き方改革について

本社総支部は、引き続き会社に対し働き方改革の推進を要請してきた。一昨年の36協定の特別延長を結ばないことということに対しては、多くの組合員から、業務が進まない、やりたいことができなくなる等の厳しい意見を多く頂いたが、二度と不幸を起こさないため、各分会に対し意見交換のランチミーティングを行い、自分達でできる業務変革に取り組んできた。

また、昨年の7月に会社側においても、来島社長から全社員に対する「より充実した人生を〜(働き方改革)を通じて〜」のメッセージが発信され、働き方改革に向けて労使一体と取り組みに繋げていくことができた。その結果、大工所や大電所のフレックスタイム制度の導入や、本社内のテレワークの試行的導入、本社が先行して導入した年間の特

別延長時間480時間の全社的導入など一定の成果を引き出すことができた。

しかし、働き方改革は、まだまだ業務量や要員の問題を解決しなければならない等々、問題が山積している。本社総支部においては引き続き分会ランチミーティングを開催し、各職場での問題点を洗い出し労使一体となって業務変革を行っていき、最終的には特別延長なしでの締結が結ばれ、組合員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスをしっかりと取れる会社となるよう目指して行きたいと考えている。

組織課題について

JR西労組は、昨年の12月6日に結成25年を迎えた。JR入社世代の組合員が6割を超え、国鉄改革を経験していない世代が運動の中心を担ってきている。しかし、急激な世代交代により組合運動に支障が出てきている場合もある。

組合活動の原点は、職場での世話役活動をしっかりと実践することだ。ベテランの先輩は役職を後輩に繋ぐだけではなく、労働運動の基本である職場活動とコミュニケーションを充実させ、組合員に信頼される運動の継承と実践を進める必要がある。本日ご参集の代議員が先頭に立って世話役活動の実践を要請する。

本社総支部は、来年度の記念すべき第30回定期中央本部大会の準備地本行うこととなった。本社総支部に集う22分会の総力を結集し、大会の成功に向け皆様のご協力を要請する。

今中計・安全考動計画に 報いる一時金を! 働き方改革の更なる 推進と働きが魅力 向上について



電気部分会 森下誠二代議員

中期経営計画、安全考動計画の最終年度である。ここまで実践できたのは、組合員の成果だ。我々組合員に報い、また、次年度計画への弾みを付けるためにも一時金を要求する。

南福井駅で発生した感電事故は、電気部門として重く受け止めなければならない。

労働時間管理において、障害発生時等は、保安担当等が勤務時間外に業務用携帯電話を使用して業務しているが、勤務として申請していない。請求しにくい仕組みとなっている。

管理者を含めた社員の意識が低いのも問題であるので、先ずは、人事部を通じて各部室に対して、業務用携帯電話を使用して業務を行った際の勤務管理の徹底を指示すべき。

また、現在勤退管理が1分単位となったほか、パソコンログ情報を用いてワークフロー申請を行っている。システム改修を含めて、現在の勤務時間管理の簡素化を早急に実現されたい。

業務変革においては、まだ関係主管部門の重複業務が多くあると感じている。権限移譲を含めて、更なる業務の簡素化が必

不幸な社員を作らない 誓いを 会社は忘れていないか!

運輸部分会 新居良祐代議員



本社総支部が、本社より先んじて取り組んだ「働き方改革」の原点は、大電所で発生した非常に悲しい事象だった。

会社もあの事象をきっかけに大いに反省したはずだ。大会の冒頭で仲間の悲しい事象について報告があったが、2度と不幸な社員を作らない誓いを会社は忘れていないか。

本社も契約社員を含めて、非常に多くの女性社員が働く職場となった。また、研修センターの動力車操縦者養成所にも女性が

本部大会の準備地本を総支部が実施することになっているが、働き方改革の発想を取り入れて、スリムかつムリ・ムダ・ムラの無い定期大会を運営して頂きたい。

◆答弁(本社総支部 野末政策調査部長)

シニア・シニアリーダー社員の処遇改善については、職場のあり方提言委員会を通じて引き続き議論していく。

勤務制度、昇職関係については、現在の制度では新制度構築等に限界がきているので、新賃金・昇進制度と併せて議論していく。賃金、手当に関する要求はしっかりと分会で意見集約し、総支部に意見を届けて

増えており、トイレ不足は深刻な問題と聞いている。フロア改修や研修センター建て替えに併せて、女性設備の充実化を図りたい。

◆答弁

◆答弁
仲間の悲しい事象に関しては、当該地本を中心に周辺社員への聞き取りやアンケートを実施していると聞いている。直接的な原因については分からないが、過去に本社でも一緒に働いた仲間でもあるので、中央本部や地方本部、会社の動きや報告を待ち、必要に応じて総支部としても何らかの行動や発信をしていきたい。以前からお伝えしている通り、パワハラした側が会社に居座り出世を続け、パワハラされた側が会社や職場を去るようなことは、絶対に許さない。悲しい仲間を出さない為にも、是非、仲間への感度を高めて頂くことをお願いしたい。

女性設備の改善については、本社諸課題や安全衛生委員会を通じて会社に対応を求めていく。

◆答弁(本社総支部 野末政策調査部長)
シニア・シニアリーダー社員の処遇改善については、職場のあり方提言委員会を通じて引き続き議論していく。

勤務制度、昇職関係については、現在の制度では新制度構築等に限界がきているので、新賃金・昇進制度と併せて議論していく。賃金、手当に関する要求はしっかりと分会で意見集約し、総支部に意見を届けて

◆答弁
仲間の悲しい事象に関しては、当該地本を中心に周辺社員への聞き取りやアンケートを実施していると聞いている。直接的な原因については分からないが、過去に本社でも一緒に働いた仲間でもあるので、中央本部や地方本部、会社の動きや報告を待ち、必要に応じて総支部としても何らかの行動や発信をしていきたい。以前からお伝えしている通り、パワハラした側が会社に居座り出世を続け、パワハラされた側が会社や職場を去るようなことは、絶対に許さない。悲しい仲間を出さない為にも、是非、仲間への感度を高めて頂くことをお願いしたい。

女性設備の改善については、本社諸課題や安全衛生委員会を通じて会社に対応を求めていく。

◆答弁(本社総支部 野末政策調査部長)
シニア・シニアリーダー社員の処遇改善については、職場のあり方提言委員会を通じて引き続き議論していく。