

り、当該単組自らが積極的に組織拡大行動に取り組めるよう、民主化闘争を側面から支援することとします。

3 組織の充実、強化の取り組み

前述の通り、国鉄の倒産を知らないJR入社世代が6割を占める今日、若手への運動の継承が着実に進んでいる一方で、労働組合に対する傍観的な声や組合不要論などの声があることも事実です。今後の不透明な将来展望の中で、「次代の運動指針」を活用し、JR西労組が責任組合として果たすべき役割の重要性について理解を広げ、魅力と求心力のある組織を築いていかなければなりません。

そのためには、運動の原点である分会において、組合員と向き合った世話役活動の充実が最も大切であり、一緒に働く仲間として、気軽に相談でき、意見が言え、助け合えるような職場、分会を築かなければなりません。

また、急速に進む世代交代の中で、ベテラン役員から若手役員への継承のあり方について実態を確認した上で、具体的に課題解決に取り組むこととします。

本部・地本・支部・分会の各級機関が連携して、あらゆる活動を通じてJR西労組の存在意義や役割を伝える魅力ある組織をつくるために、下記の「各級機関における運営指針」の実践を通じて、職場からの組織強化・充実に努めます。

(1) 職場活動の充実

各級機関は、総支部は、支部・分会の活動実態を把握し、組合員に信頼される職場活動の確立にむけ、以下の指針に基づき具体的に取り組みます。

(各級機関における運営指針)

- ① 地本・支部・分会は執行委員会を月1回以上開催し、組織の課題、職場実態や要望等について把握を行い、具体的な対応・取り組みについて機関として意思統一を図り、活動を進めることとします。また、月1回の開催が困難な分会に対しては、地本・総支部の指導により役員が集まり、議論できる環境整備に努めます。
- ② 地本・支部・分会は、相互にコミュニケーションを密にし、機関の意思疎通を十分に図りながら機関運営を進め、分会の活動状況を適宜検証し、活動の低調な組織に対して必要なフォローアップに努め、活動の活性化を図られるようきめ細かく取り組みます。とくに、女性が参加しやすいよう会議や行動について柔軟に対応します。
- ③ 地本・支部は、分会役員への育成の支援、若手組合員とベテラン組合員とのコミュニケーションや世話役活動のフォローを行うとともに、情報の提供や意見の把握、問題解決などに取り組みます。とくに歓迎会や冠婚葬祭、事故後のフォロー、共済や労金活動などの対応、出向者との懇談、組合員の悩み相談や法律相談などに対応するほか、家族も含めて参加で

きるレク活動などの検討、企画、実施の支援に努めます。

④ 支部・分会は、5名以上の青年女性組合員のいる分会で青年女性委員会の結成に努め、青年女性委員会の育成・強化と主体的な取り組みに対する支援を進めます。また、各機関役員への選出を積極的に進め、共同行動を通じて育成にも取り組みます。

⑤ 支部・分会は、契約・シニア・専門社員の組合員に対しても、積極的に組合活動への参加を呼び掛け、JR西労組の仲間として諸課題の解決に取り組んでいきます。

⑥ 支部・分会は、春闘学習会・ダイヤ改正報告集会など積極的に集会の開催を計画し、最低でも年1回は組合員に対するJR西労組の方針浸透や意見交換などの機会を設けて取り組みます。

(2) 組織オルグ・対話集会等の開催

昨年引き続き、労働協約改訂交渉や緊急的重要課題、政策課題への対応をテーマに、各級機関・総支部において本部との「対話集会」を開催します。

また、組合員の生活に寄り添った取り組みとして、地本・総支部において、65歳年金支給を見据えた人生設計を考えるための「ライフプランセミナー」を本年度も引き続き開催します。

さらに、少なくとも各級機関1分会において、若手役員活動家が参加する安全確立や組織活性化・充実・強化を目指して「本部オルグ集会」を計画します。

(3) 安全衛生委員会活動を通じた取り組み

安全衛生委員会の活用をはじめとする安全衛生活動を通じた職場環境改善の取り組みは、組織活動の充実・強化や職場コミュニケーションの円滑化の面で有意義であり、最終年度となった「安全考動計画2017」を着実に実行し「重大労災ゼロ」を目指すうえで最も重要な取り組みです。また、労働協約改訂交渉を通じて、50名未満の事業所における安全衛生活動のルールを明確化しています。各分会は労働者側代表委員の推薦を行い、職場、組合員の声を安全衛生委員会へ届けるよう取り組みます。そのため、事前の問題集約や議論経過の組合員への周知など、職場実態に即した創意工夫ある取り組みを行うこととします。

4 男女平等参画推進に向けた取り組み

JR西労組の女性組合員は3千名を超えており、全体の1割を超える規模になっています。工務系統の女性組合員の割合はそれぞれ全体の2〜3%程度とまだまだ少数ですが、駅や車掌では女性の割合が2割を超えるなど、系統によって差が出てきているものの、女性の進出は今後も更に進んでいくものと考えています。女性社員が本格的に採用されて18年が経過しましたが、まだまだ多くの課題があり、解決のためには女性組合員が積極的にJR西労組運動に参画し、職場の課題や組合員の悩み

を集約して、会社と議論していかなければなりません。

2014年からJR連合第3次男女平等参画推進計画が策定され、取り組みが続いています。今後のJR西労組運動が多様性を持って進められるためにも、女性組合員比率に応じた女性役員の出向や機関会議・研修などへの女性組合員の積極的な参画は必要不可欠の取り組みです。

女性ネットワーク委員会のアンケートによると、女性役員の実務的な役割や目標が不明確で、やりがいや達成感を持っていないことや、役員経験が短いこと、知識がないためにわからないことが多く、レクリエーションだけの参加にとどまるなど積極的に運動に関わっていないという課題も判明してきています。

女性役員だからという固定概念にとらわれず、例えば男女平等参画だけにとらわれない担当業務の割当や会議・研修への積極的な参加など、男性も女性もJR西労組の役員として、経験や知識を積み重ねることが出来るような取り組みを進める必要があると考えます。

本部は引き続き、JR西労組運動を担う女性役員への育成と裾野の拡大に取り組むこととし、女性役員が自信をもって職場のリーダーとして活躍できるよう土壌作りや、各地に点在している女性役員の地本・支部・分会を超えたネットワーク作りも昨年同様行っています。

また、今年度は人事大会であり、新たな役員を選出する大きなチャンスでもあります。各級機関においてこれまで以上の女性役員を必ず選出することを要請します。

(JR連合第3次男女平等参画推進計画)(省略)



5 シニア・シニアリーダー組合員に対する取り組み

(1) シニア・シニアリーダー組合員の参加促進に向けた取り組み

今日までJR西労組は、シニア社員の賃金をはじめ再雇用制度の改善、福利厚生制度の充実に全力で取り組んできました。しかし、シニア・シニアリーダー制度で再雇用されることを機に脱退を希望する組合員が存在しているのも事実です。

シニア・シニアリーダー組合員に対し、交運共済・家族支援共済をはじめとする福利厚生制度、今日までJR西労組の取り組みで改善されたきた制度の内容紹介を目的に本年2月に作成・配布しました「シニア組合員向けパンフ」等を活用し、JR西労組の取り組みについて周知することとします。加えて、シニア・シニアリーダー組合員の意見に基づき課題解決を図り、JR西労組運動の継承・発展の為に当該組合員の積極的な活動への参加を促していきます。

また、昨年の定期大会以降、組織・財政検討委員会や書記長・組織部長会議において、シニア・シニアリーダー組合員は、正社員の時と同様に組合員資格が継続されていることを確認してきました。また、組合費については、今年8月より賃金が月給制となることから、固定の2・500円から、正規の算出方法(基本給×19/1000+800円ただし上限2・500円)とします。

6 契約・専門社員、出向組合員に対する取り組み

(1) 契約・専門社員に対する取り組み

各級機関・総支部の懸命な取り組みによって、契約社員については、現在約84%の組織化を果たしています。引き続き、契約社員の全員加入の取り組みを進めるとともに、彼らの負託に応えるために、賃金をはじめとする労働条件の改善に全力をあげることとします。

さらに、現在は全員が加入している専門社員の組織化についても積極的に取り組みます。

(2) 出向組合員に対する取り組み

JR西日本の出向者数は、本年4月現在、約2,200名(両バス地本・管理職は除く)で、ピーク時(7・300名)に比べて大幅に減少してきており、役員退職・本復帰などにより、分会運営について困難な状況が生じているのが現状ですが、今後シニア・シニアリーダー組合員の出向者は増加することが想定され、世話役活動のあり方についても検討する必要があります。

こうした情勢を踏まえながら、次の具体的な取り組みを進めることとします。

(今年度の具体的な取り組み)

- ① 出向者と出向先会社の労働組合と協調関係を築いていくこととします。
- ② 「出向者対策委員会」を参考とし、系統別に対策委員会を開催するなどの工夫を行うことで、問題点等を系統別に把握し会社対応を図っていきます。
- ③ JR西労組機関紙等を有効に活用し、相互間の情報提供を図っていきます。

(3) 北陸新幹線開業に伴う3セク出向組合員に対する取り組み

一方、北陸新幹線開業に伴い石川県・富山県・新潟県の第三セクター会社に約400名の組合員が各社へ出向し、それぞれで分会組織を結成しています。第三セクター会社での安全の確立や職場環境の改善や人材育成の課題、本会への復帰時期や復帰場所に対する組合員の不安が浮き彫りになっていきます。

本部・地本・支部が連携し、出向組合員の不安解消や問題解決、世話役活動ができるよう支援することともに、JR西日本会社との協議を深めるとあわせて3セク会社との懇談会を実施し、課題の解決を図っていくこととします。

7 組織共闘の取り組み

現在、JR連合・JR西労組の代表として、約2000名が府県連合・地協や交運労協の役員としてそれぞれの地元に着目した地域政策の実現や組織対策など中心的存在となつて活躍しています。本年度も各エリアで活躍する共闘役員を対象とした組織共闘役員研修を実施すると共に、その活動を支援していきます。

8 青年女性委員会の充実、育成の取り組み

(1) 青年女性委員会の育成に向けて

青年女性委員会は、「明るく・楽しく・元気よく」を合言葉に、主体的に考え行動し、工夫しながら、限られた活動期間の中で、青年女性委員会の組織整備や仲間作り、自主的かつ自立した青年女性委員会独自の活動に重点を置き、各級機関からの指導も受けながら青年女性委員会活動を創り上げてきました。

将来の運動を託される私たち青年女性組合員が未来を見据えて、仲間を助け合う相互扶助の精神とみんなの声を形にするJR西労組の企画提案運動の継承を推進しなければなりません。

そのためには、青年女性委員会における運動の継承と人材育成を意識し、一部の役員をのみの活動ではなく一人でも多くの組合員が参加・参画できる活動を展開するとともに、青年女性組合員一人ひとりの個性と魅力を高め、一社会人としても成長できる組織活動を目指し、取り組みることとします。