

に対してシニアリーダーが89%（363名）、シニアが83%（296名）の社員が応募し、全員が適用通知を受け採用されています。この比率でシニア世代が増加すると5年後には職場における社員の45人に1人がシニア層の社員となる計算となりますが、その後は急速にシニア世代が退職をし、JRR入社後へ移行していくという激変期を迎えることとなります。この激変期をいかに乗り越えるかが中長期的な課題であり、一方では今後増加するシニア世代への対応については短期的な課題ととらえ対応しなくてはなりません。

短期的な課題としては、今年より月給制となった賃金制度をベースに、2018春闘においては期末手当の要求方法の見直しや乗率計算となつていな

## 5 当面する業務課題の取り組み

昨年7月の第29回定期大会終了後、本部大会、地本大会や各種会議等において出された様々な意見に基づき、2017年度の諸課題に関して「申9号」を提出し、会社と「安全課題」、「働き方改革、要員、業務課題」、「運輸・車両・営業関係の課題」、「施設・電気関係の課題」、「グループ会社に関する課題」、「その他の課題」について議論してきました。

今後も引き続き、大会や「職場のあり方提言委員会」などで提起された課題や提言について、会社と精力的に協議を進め、問題解決に努めていくこととします。

### 1 長時間労働の解消とメンタルヘルス対策・年休取得の取り組みについて

長時間労働の解消については、職場のあり方提言委員会の取り組みでも触れていますが、未だに一部で長時間労働が常態化しており、特に間接部門や車両、工務系統や建設部門においてはその傾向が強い状況にあります。そして、それらの系統においては、特定の箇所や担当者に偏っているという実態があり、それらの解消が今後必要となります。働き方改革に向けては2016年7月に来島社長からメッセージが発信され、全社で取り組むことが会社として明確となっています。今年度の36協定においては、年間の特別延長時間を昨年と同様に480時間とし、時間外労働の抜け道となつていた公休日労働について一定の制限（間接部門に対し、年間12日間で、1ヶ月16時間まで）を設けました。

今後は、JRR西労組としても働き方改革を通じた長時間労働の解消やメンタルヘルス対策を含む組合員の健康問題に対しては、働き方改革に向けての分会を対象としたアンケートで職場実態を把握し、さ

い祝日等勤務手当の改善を図っていく必要があります。また、現役世代については55歳調整率の課題も残されており、これらを短期的課題として取り組みを進めていきます。

さらには、人事運用のあり方についても今後はシニア世代が大半を占める職場ができる可能性があるため、職場ごとの年齢構成を提示させたくて労働協約を進めていくこととします。

今後は、本部においてはシニア世代の制度改善や技術継承、役割のあり方等の課題解決に向けて取り組むほか、地本においては職場ごとの社員の年齢構成を会社に明らかにさせ、現状把握をすることもシニア層やJNR世代の意見等を把握することを要請します。

らなる問題認識を持ち取り組んでいきます。そして確実な年休取得に向けては、経過でも述べた通り、システムによりばらつきがあり、その背景にある要因や業務量などの課題を解決していくこととします。

長時間労働の解消に向けては、安全衛生委員会などの場を有効に活用し、労使で議論していかなければなりません。働き方改革の実現には一定の期間が



必要となりますが、各職場単位での議論を要請するとともに、地本、本部においても労使協議等を通じて会社と議論することとします。

そして、3月には次年度の36協定の締結を控えており、さらなる生産性と働きがいの向上に向け議論を深化していくこととします。次年度の締結に向けては、今年度の実態を把握のうえ各地方の現状を踏まえた会社との議論を要請します。

### 2 各種施策の検証について

昨年度や、これまでに提案された施策については、一定期間経過後に各地本、総支部、各分会からの意見を集約したうえで、本部として検証活動を実施することとします。

また、現時点で施策メニューに挙げられていない施策に対しても成案になり次第、提案を受け対応していきますが、検証が必要な施策等に対しては、その期間を考慮した対応を求めていきます。

## 6 組織の拡大と充実、強化の取り組み

JRR西労組は、責任組合としての自覚を持ち一企業一労働組合の達成に向け、当面の組織率95%達成に向け、大会方針に基づき「職場オルグ」を積極的に展開するとともに、役員育成、世話役活動や組合員とのコミュニケーションを充実させる取り組みを進めながら、本部・地本・支部・分会が一体となった組織拡大行動を推進することとします。

一方で、少数ながらもJRR西労組を脱退するという残念な事象が生じていることにも問題意識を持ち、決して看過するのではなく、しっかりと検証して組織の強化につなげなければなりません。

JRR西労組は組織の最重要課題として「次代への運動の継承」を掲げているところです。分会を中心とする職場では、ベテランと若手とが世話役活動と一緒に取り組み、具体的な活動の実践を通じて、労働運動の意義などの理解を促し、民主的労働運動、JRR西労組運動の継承を進めていくことも重要です。

また、女性組合員が積極的に基本組織の役員に就任し、地本・総支部、新幹線協議会等における活躍が広がっています。引き続き、支部・分会における女性役員をいっそうの拡大のために、参加しやすい活動のあり方を議論・アドバイスしていきます。

そして、JRR西労組組合員に対する世話役活動と相互のコミュニケーションや信頼関係を充実させ、責任組合としての取り組みや成果を伝えるとともに、組合員の意見や悩みを聞き、職場の課題は職場

### (2017年度に実施する主な改善施策)

- 1 新検査体系導入に伴う体制の見直し（2018年4月実施予定）
- 2 機械系統における線路閉鎖工事監督業務の外部能力活用（2017下期実施）
- 3 分岐器細密検査等による育成手法の見直し（2018年4月実施予定）
- 4 支社等で実施する主な内容  
・ 販売体制の見直し（遠隔MV拡大等）  
・ 輸送体系の見直し  
・ その他
- 5 その他  
業務全般にわたり業務執行体制の見直しを行う。

なお、2017年度に実施する主な改善施策で提示されていた「新幹線の列車乗務員及び客室乗務員の乗組数見直し」については、提案・実施には至りませんでした。引き続き新幹線協議会、関係地本、関係分会と連携を図り議論を行っていきます。

で解決できるように分会機能を高め、組合員に寄り添った魅力と求心力のある組織をつくるために、支部や分会を中心にきめ細かな取り組みを進めていかなければなりません。残念ながら、メンタル面の不調を訴える組合員も増えています。職場のハラスメントには毅然とした対応を行うとともに、不幸な組合員を出さないために、そうした組合員の予兆に気づき、相談に乗れるような環境づくりにも意識して、職場活動の充実、強化を進めることとします。

福知山線列車事故や伯備線接触事故をはじめとする痛ましい鉄道事故を決して忘れることなく、安全確立と信頼回復に向け、責任組合として社会的状況を認識し、一企業一労働組合をめざして邁進していくこととします。

### 1 さらなる組織の拡大・充実に向けた取り組み

中央本部は、9月21日に開催した「第1回組織対策会議（旧書記長・組織部長会議）」において、次期定期大会までの拡大目標と重点職場を指定しました。引き続き、なお残る良識ある他労組の組合員に対し、実効性のある組織拡大行動を展開します。

国労の昨年の定期大会では、委員長挨拶に対する党員協賛議員からの統一見解を求める発言、議長長の選出選挙、方針に対する修正動議の投票が実施されました。また、大会会場では党員協賛と非党員協賛の双方のグループから活発なヤジが飛び交う等、組織混

乱を抱えていることが明らかとなっています。

西労は、更衣時間（準備時間）の問題や新幹線重大インシデントなどを運動の道具として利用し、会社を混乱させるような動きをみせていますが、運動の中心は相変わらず反戦平和運動であり、組合員不在の運動を推し進めています。我々の職場活動を充実させ、組織の求心力を高め、無責任な運動を許さない姿勢を明確に示していかなければなりません。

国労や西労に残る良識ある組合員を、私たちの仲間として充実した会社生活を送ることのできるよう、偏った組織のしがらみから解放するために、あらためて組織拡大に積極的に取り組むこととします。

JRR西労組運動の成果や、職場の課題に対する取り組みを組合員に迅速かつ正確に周知、伝達することは、運動の継承、組織の充実・強化のために最も重要な活動です。支部・分会では定期的に執行委員の周知事項が伝達されておらず、職場集会の開催方法や、執行委員会の運営方法、組合活動の基本である世話役活動をどのように行ったらいいのか解らないという声があり、分会三役の研修などを行ってききましたが、引き続き、JRR西労組運動の継承に取り組んでいきます。

また、若手組合員中心の組合活動となりがちで、年配組合員に対する意識低下も生まれています。ベテラン役員は、その経験を活かして若手役員の指導役として、また、年配組合員とのコミュニケーションを図ることにより、年配組合員の行事への参加率を高め、若手組合員と一体となった活動を行うことにより、若手組合員の労働組合への意識向上につなげていく必要があります。このような実態を踏まえ、本部・地本は連携をとりながら、分会機能の活性化と役員が自信と確信を持って活動ができるよう、次期大会までの間に、重点職場を中心にオルグを展開するとともに、各地本・総支部における分会役員育成の取り組みを通じ、本部・地本とが連携したきめ細かな指導、支援を行いながら、組織の充実・強化に取り組むこととします。

① 今後の組織拡大行動の展開と具体的な取り組み  
国労、西労の無責任な運動と矛盾を明らかにし、なお残る良識ある他労組組合員に照準を当てた組織拡大行動に取り組まします。

② 未加入者ゼロを目指し、未加入者オルグの徹底を図ります。

③ 契約・専門社員の組織化を図ります。

④ シニア・シニアリーダー組合員の活動への参加促進、職場環境改善等、課題解決に取り組まします。

⑤ 退職予定者との連携を密にして、退職者協議会への全員加入を目指します。

⑥ 2018年度新規採用者の全員加入を確実に果たします。

(2) 重点職場への組織オルグの展開  
引き続き各地方本部・総支部と連携を密にして、