

横山委員（神戸地本）

●青女の組織のあり方について、役員の取り合いになっている。メリットは認識しているが、プライベートを優先する風土がある。役員を引き受けると抜けず、同じ顔触れ。年20日以上の組合活動をしているのはいないがそれぞれの地本総支部で意見を言うことに終始しているからではないか。分会青女や支部青女について明確に示すためにも全体的な議論の場を設けていただきたい。

●支部のあり方について、常任委員会の不成立。支部の存在意義を。

武田委員（大阪地本）

●貨物線の拡大間合いについて。長大間合いなら通常の夜間保守間合いが4時間まで広がる。年4回の上限であるが定期的に開催して欲しい。施工力の生産性向上に向けて間合い確保を。また、貨物の運転を変えてできないか。貨物線でも大阪駅経由。

●プロフェッショナル採用の間接で働く社員の賃金について、給与面を理由に間接を目指すなど。納得感のある給与面を。

●青年女性委員会のあり方について。分会青女の維持が厳しい。役員を取り合っているなど



横山委員



武田委員



吉田委員



大内委員



田内委員



蓬田委員

◆乗務員不足は両バスの喫緊の課題である。間接社員の乗務助勤が非常に増えており課題認識を持っているため引き続き会社と議論していく。

高杉事務長

◆青年女性委員世代で執行部役員を兼務している組合員が未だ多くいるのが現実。分会によっては組織的に厳しいところもあるが、まずは青女活動に取り組んでいただければ、執行部と連携してほしい。

◆イーストエニオンは10/25に結成大会を開催。これを皮切りに箱根以東の民主化闘争に期待する。西労組としてもフォローできる形を模索していく。

◆安全お守り手帳について、中央本部講師の勉強会を開催希望であれば各種会議に出向く。

◆バスフォーラムは、両バスの現状課題の共有や他会社との意見交換の場として大変重要な場であると認識している。引き続き開催を予定しているの両バスのご協力をお願いしたい。

◆地本内で青女役員の取り合いにならないよう、地本支部で連携していただきたい。



辻常任委員

部で連携していただきたい。役員の負担が偏らないよう、オンラインを活用した活動内容を企画していただいているのは大変ありがたいと感じている。

◆支部の役割は、基本は分会の統制と認識している。ただ、支部青女は分会青女の有無によっても違うため、地本の特情によってあり方は様々あっていいと思う。

◆社会人採用の教育期間が短いとの意見は各現場からの意見や検証アンケートでも結果が出ている。引き続き会社と議論していく。

◆守りにくいルールマニュアルは安全衛生委員会などを活用し、変えるための議論をしていただきたい。

◆住宅補給金については現時点で議論中である。会社は持ち家を促進している。

◆資格取得一時金はオペレーションに必要なものに適用されており、順次拡大しているところである。巡回旅費手当、汚損手当についても引き続き議論していく。

◆一時金については労働協約の最終場面において、2Q決算結果を踏まえて申入れについて議論することとしている。

◆バス業界の人手不足について

石川事務長

◆JR連合としても民主化闘争当該単組の支援をしていくが、押しつけにならないようにしたい。ユースラリーなどで当該単組の方がいたら声を掛けていただきたい。

メインスローガン

「創造」
形式や失敗にとらわれず 新しい活動を創ろう！
「参加」
労働組合はみんなのもの 積極的に参加しよう！

「実践」

言うだけでは何も変わらない
皆で考え全員で実践しよう！

サブスローガン

- ◆JR西労組の必要性を再認識し、みんなの安全と働きやすい職場環境を共に築き上げよう！
- ◆明るく・楽しく・元気よく！共に支え合う仲間の輪を広げよう！
- ◆一人一役・全員主役！全員参加でJR西労組運動を継承しよう！



坂野委員



豊山委員



久保田委員



岩谷委員



吉谷委員

つと活用し社員が知見を広めるように。また、休みが取れるような風土づくりを。プリージヤ制度を家族以外にも使用できるように。

●制服について、ウインドブレイカーやポロシャツ。ANAでは2027年にリニューアル。社員にアンケートを実施。下書きを社員に共有。ANAの様に現場の意見も大事に。賃金実態

調査と合わせてアンケートを取ってはどうか。

●ユースピリット2025ありがとうございました。

●制服について、ウインドブレイカーやポロシャツ。ANAでは2027年にリニューアル。社員にアンケートを実施。下書きを社員に共有。ANAの様に現場の意見も大事に。賃金実態

り方について。社会経験を持っており即戦力の扱いであるが、新卒社員と同じで知識はない。研修内容も営業制度の勉強であり、運転に関する教育は見習いとして現場に出てから。3か月で先輩社員に教えることもある。また、入寮についても準備期間がほとんどなかった。

●マニュアルに対する改善について。マニュアル通り作業をする対応が遅れ、事故に発展しかねない事象が散見。現場ではリスクアセスメントを実施しているが、マニュアルに定められているから変えられないと言われる。マニュアルを改善した方がいいのでは？

細について。前日に配布されるが紙媒体の方が早く配られる。

◆蓬田委員（金沢地本）
●イノベーション創出プログラムについて。
本務から1人（0.5）引かれるが補填が無い。残された社員で残りの業務をしなければならぬ。兼務先の業務も時間内に終わらない。

●在宅ワークも可能ではあるが、先輩方に相談するために大阪に行くことになるので体力的に負担。金沢から大阪に行くから泊まりとなり、移動が非番や休みの移動で休みがない。月の半分は大阪なのでエリア手当10%でもいいのでは。

●グループ会社から来られる方は新規事業開発で成果を出しても自分の給与は変わらない。モチベーションの向上に繋がらない。



議長団に選出された、砂口委員（米子地本・右）と尾湯委員（福岡地本・左）



石田原部長



高杉事務長



川西部長

◆JR連合としても民主化闘争当該単組の支援をしていくが、押しつけにならないようにしたい。ユースラリーなどで当該単組の方がいたら声を掛けていただきたい。