

# 福知山地本

## 2018春闘要求実現に向け総団結を 中央本部に3項目を提起

2月8日(木)大阪リバーサイドホテルにおいて、55名の中央委員と2名の特別中央委員が集まり、第36回中央委員会が開催されました。運動の総括と協約・協定の締結報告、当面する活動方針が提起、承認され2018春闘方針が決定しました。

福知山地本から中央委員として野垣委員と、尾崎委員が出席し、代表して尾崎委員が福知山地本の現状と要望として「安全の確立に向けた取り組み」と「2018春闘」、「労働力不足への対応と社員育成プラン」についての3点について発言しました。

地本選出中央委員(敬称略)

野垣 克彦

(福知山支社分会)

尾崎 裕介

(福知山駅分会)



地本を代表して発言する尾崎委員

### 委員会発言内容

「安全の確立に向けた取り組み」

福知山地本も福知山線列車事故・伯備線接触車死亡事故の反省と教訓を胸に刻み、二度と悲惨な事故を発生させない思いで取り組みを行ってきた。福知山支社発足し、初めての死亡労災事故を昨年

9月20日に福知山電車区構内において発生させてしまった。会社に対し申し入れを行い、下請け会社を含めた安全な作業を行うためのしっかりとルールを守る事の大切さの浸透と関係する組合員のフォローについて協議してきた。

安全の集いでは、グループ会社を含めた連携の大切さを学ぶ機会を設ける為に、航空連合より内藤事務局長にお越しいただき、「航空業界のヒューマンエラー対策の取り組みについて」と題し講演をいただいた。権威勾配を超え何でも言い合える職場環境を構築する事の大切さを学んだ。4月から

は、「JR西日本グループ鉄道安全考動計画2022」の検証を含め、アサーションの取組みを浸透させていきたい。精神的な安定とは心の余裕であり



2018春闘方針が決定された

時間や量、計画などに余裕をもてる作業環境を作る事も安全に繋がると考える。要員配置や過去のルールの見直しも含めた検証を行なっていく。

「2018春闘」

第3四半期決算も単体・連結ともに好調で、年末年始のご利用状況は福知山支社も対前年105.5%と前年度を超えるご利用となっている。現場の最前線日々多くの業務を行っている組合員の成果であることとは言うまでもない。賃金は最大の労働条件であり、ベア3千円を含む月例賃金6千円の引き上げ、年間臨給5.7ヶ月、シニア・シニアリーダー社員、

### 地本バレーボール大会

日...3月3日(土)

時...14:00~

所...長田野体育館



### 2018春闘勝利・組織

#### 拡大総決起集会

日...3月10日(土)

時...13:30~

所...市民交流プラザ

ふくちやま



### 交運共済担当者会議

日...3月10日(土)

時...15:00~

所...イサオークプラザ

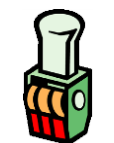


### 第2回組織対策委員会

日...3月21日(水)

時...10:30~

所...地本会議室



### ユニオンスクール

#### 青年女性委員会コース

日...3月21日(水)

時...13:30~

所...地本会議室



契約社員の待遇改善に向け、中央闘争委員会の奮闘に期待する。エリア手当の改善について、会社は一定の議論は終了していると言っているが、当時決められた際と諸物価の動向も変わっている。トワイライトエクスプレス瑞風の運行の成功等、地域連携した取組みを主体的に行っているのは地方である。

いる。業研・小集団・除草等浴線自治体要請などで本来業務以外に多くの労力を必要とし、年休消化はおろか休日出勤せざるを得ない実態となっている。

春が来れば除草作業に時間を費やしながら日常業務を行っている。過酷な環境下でも仲間を命を守り夜間は獣害動物の恐怖と闘いながら現場の最前線で業務を行っている工務関係社員の諸手当の改善についても強い取組みを要請する。

「労働力不足への対応と社員育成プラン」

労働人口の減少に伴い労働力不足対策は待ったなしの状況にある。各職場において要員不足により年休消化ができず、相当数の失効が出るものと予想される。福知山地本では、3月末時点の年休失効数を把握するため各分会に実態調査を要請し、その結果を基に支社との交渉に臨みたいと考えて

契約社員5年雇止めの方について、社員採用試験に二度不合格となった時点で退職をするケースが非常に多く、5年の在籍中に実務認定Aランク以上を取得した場合社員登用できる制度や、運転業務を必要としないグループ会社への社員登用等、グループ会社と一体となった柔軟な社員運用を検討すべきと考える。

平成30年度から厚労省が試行的に実施しようとしている「セルフ・キャリアアドック」は、異動や進級・昇職、育児休職復帰時など、節目ごとに定期的なキャリアアコンサルティングによって、組合員自身のキャリア形成や課題認識、身に着けるべき知識・能力スキルを確認する機会を得ることによって、生産性向上や業務への定着率の向上が図れると定義されている。