

# J R 四国 労組 ニュース

令和4年8月25日（No.3/1） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

## 「人財確保」には労働条件の改善が必須！ 総合労働協約改訂等 交渉スタート！！

### 2022年度の契約社員基本賃金改定

- ◎パートナー社員の基本賃金 **4,950**円上積み！  
事務職等、駅勤務者（事務）、販売センター、ワープ支店等（四国）
- ◎サポーター社員の基本賃金 **30**円上積み！  
駅及びワープ支店勤務者等、事務職等  
適用ランクの一部改正「松山駅を特Aランクに」

JR四国労組は、8月10日に申し入れた申第1号「総合労働協約改訂等」、申第2号「準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げ」及び申第3号「準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について、本日1回目の団体交渉を行い、主旨を説明するとともに、一部について会社と議論を行った。



第1回目の交渉に臨む団体交渉委員8名

<組合からの申し入れ内容>

申第1号 総合労働協約改訂等について

別紙1 参照

# J R 四国労組ニュース

令和4年8月25日（No.3/2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

## <主な交渉内容>

組 合：コロナ禍は2年半以上に及び、現在も第7波による感染拡大が全国で続くなど、会社を取り巻く環境は非常に厳しいものと認識する。各職場でも感染が広まっている中、組合員は公共交通機関で働く者としての使命感と責任感で会社を支えている。多客輸送に一丸となって取り組んできたが、勤務変更や超勤などで何とか対応している状態である。

会社は長期ビジョンを策定し、その実現のためには「生き生きと働ける職場環境づくり」が必要不可欠と謳うが、今般労働組合としても「誇りを持ち安心して働き続けることのできる環境づくり」の観点から長期ビジョンの策定に向けて取り組みを進めている。会社の置かれている環境は理解するが、「人財確保」のためには労働条件の改善は必須である。要求項目について検討を強く求める。

### ※要求項目に関する主な発言

- ・2022春季生活闘争時の団体交渉において、会社は年間休日増について前向きな検討を表明した。組合員の期待も高まっており、早期の実現を望む。
- ・保存休暇は、そもそも使用できなかった年休である。私傷病による場合には「4日以上」となっているが、保存休暇が適用できなくとも、結局のところ休まざるを得ないことから、適用範囲を広げることがすなわち要員需給の逼迫につながるということではないと考える。
- ・人事異動の事前通知は、一部を除いて10日前とされているが、転勤に伴う引っ越しや引継ぎ等の対応を考えれば、その負担を解消するために前倒しにすべきである。
- ・各種手当について、これまで会社発足から体系自体が大きく見直されてきていないが、業務執行体制や業務内容が変化していることを踏まえれば、その専門性・特殊性、事故発生時のリスク等を考慮し、新設・拡充していくべきである。
- ・今回のダイヤ改正により、組合が提案していた伊予西条駅での乗り継ぎが実施された点を評価する。引き続き、現在の会社の状況や働く者の考えを踏まえて、働き方改革に鋭意取り組むべきである。変えることのできる部分、できない部分はあると思うが、できないのであればその理由も明確に示していただきたい。
- ・エキスパート組合員について、短日数制度の適用職種拡大を検討されたい。
- ・教育する負担を踏まえれば、契約社員が社員を見習いにつけて教える場合は手当を支給するべき。

会 社：これまでも申し上げてきたが、コロナ禍により経営が悪化し、非常に厳しい状況にある上に、先行きも極めて不透明である。会社の体力、貴側の要求主旨を踏まえ、今後鋭意検討していく。

なお、第1回目の交渉においては、次の2点について議論を行った。

# J R 四国労組ニュース

令和4年8月25日（No.3/3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

## ① 新人事賃金制度について

組合：55歳以上の基本給支給率の改善、65歳定年制度の導入を見据え、新たな人事賃金制度の検討も急務。こうした年代だけではなく、若手・中堅層も給料が減額されていることを知っている。この会社で長く働くことが選ばれるよう制度設計していくべきであり、時間を要することから議論を早急にスタートさせるべき。

会社：現時点での考えであるが、現行の水準維持を念頭に置かなければならない。貴側が要求するとおり賃金を引き上げるとなれば、人件費に大きな影響を与えることとなり、会社としては慎重な判断とならざるを得ない。単純な引き上げは会社も厳しく捉えており、全体を見てどうするか考えなければならない。すぐに回答が出せるものでもなく、長期的な観点で整理していくものと認識している。

組合：長期的な観点で整理するとの考えは組合も同じ認識。しかし、そのスタートをどこかで切らなければ何も進まない。会社は10年後のあるべき姿について長期ビジョンで示したが、今からスタートを切らずして、10年後の人財確保が実現できるのか。

## ② エリア採用について

組合：地元で働くことを望む声は多い。労働条件が悪くなったとしても、地元企業への転職を選択する組合員もいる。地元の高校生からは「JR四国は県外への転勤がある」として就職先の選択肢から外されるといった話も耳にする。離職の要因の一つである転勤への対策として、エリア採用の実施による人財確保を図るべきではないか。

会社：地元での勤務を望む声、エリア採用を求める声があることは認識しているが、導入に際しては、給与体系をどうするのか、エリアを限定すれば当然ながら働く場所も限定され、将来にわたり職場を確保できるのかといった懸念がある。そもそもエリア採用をしたからといって、当社に入社を希望する者が増えるのかどうかも見極めていく必要がある。

とはいえ、今年度も離職に歯止めがかかっていない状況にある。退職理由として、転勤も要因の一つと認識しており、地元配属を進めている。ただし、これよりも会社の将来不安が主な理由であると認識している。

組合：新卒社員の配属先等で会社が配慮している状況は理解している。課題はあると思うが、離職防止に向けても議論していかなければならない。

## <組合からの申し入れ内容>

申第2号 2022年度準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げについて

別紙2参照

申第3号 2022年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げについて

別紙3参照

# J R 四国労組ニュース

令和4年8月25日（No.3 / 4 終）発行責任者 / 大谷 清 編集責任者 / 石川 敏也

## <会社回答>

- ・エキスパート社員の基本賃金については、世間の動向や会社の厳しい経営状況を勘案した結果、今年度の改定は行いません。
- ・契約社員の基本賃金については、パートナー社員（月給適用者）の基本賃金の改定及びサポーター社員の基本賃金の改定及び適用ランクを一部改正します。  
(別紙4参照)

## <主な交渉内容>

- 組合：最低賃金引き上げの影響もあるかと思うが、一部の職種だけ改善することにより、職務内容に応じて設定されていた基本賃金の前提が変わってしまうのではないかと。物価上昇などを踏まえれば、一律の増額を行うべきであるし、改めて一度整理を行うべきではないか。駅においては、省力化・省人化のためアシストマルスが導入されたことで、結果として職務加給が減っていることは事実である。会社施策に協力した結果であるが、生活設計にも影響することから、一定の収入を確保すべきと考える。こうした貢献度を改めて評価すべきである。
- 会社：地場の水準や、それぞれの職種における需給の状況を踏まえて判断している。駅勤務者の上位ランクについては、従前から最低賃金を上回る状況であったが、採用に苦労しているとの実態もあったことから改善を図ったところ。一律の増額を行う考えはない。
- 組合：エキスパート組合員について、若手の離職も続く中で戦力になっていることをより評価すべき。制度導入当時から年金などの公的制度も変わっていることを会社もしっかりと意識し、一時金係数を撤廃ないしは改善すべきではないか。エキスパート組合員の経験や技能の貢献度を踏まえれば、モチベーションを下げるべきではない。
- 会社：エキスパート社員の処遇については、会社としても課題意識を持っている。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し検討した結果、「準組合員の賃金引き上げ」については、一部であるが改善が図られたことから、本日17時に妥結した。

また、「総合労働協約改訂等」については、引き続き交渉を強化することを確認した。

なお、2022春季生活闘争において妥結した「エキスパート組合員の雇用条件改善（雇用期間の原則5年一括契約）」について、会社より提案を受けた（別紙5参照）。組合は、勤務形態を変更する場合、基準日の1ヵ月前までに申し出ることとなっている点について、遺漏がないよう会社からも確認を行うよう要望し、本日17時に妥結した。

以上

四国旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 西牧 世博 殿

四国旅客鉄道労働組合

執行委員長 大谷 清

## 総合労働協約改訂等についての申し入れ

JR四国は、2022年度を「『長期経営ビジョン2030』及び『中期経営計画2025』の第2ラウンド」と位置付け、「これまでの組織風土にとらわれず、従来のやり方を見直し、様々な『Good Challenge』を積み重ねることで、JR四国グループとしてのさらなる成長、生き生きと働ける企業を目指す」としています。

JR四国労組は「長期経営ビジョン2030」等の理解浸透と共有を促し、労使一丸となって支援策の最大限の活用と経営自立にむけた取り組みを推進するとともに、労働組合の立場からも7月に開催した第41回定期大会で「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人財確保』」（素案）を提起し、将来展望を明確化し、その実現に向けた取り組みを進めています。組合員が「誇りを持ち安心して働き続けることのできる環境づくり」を通じて、JR四国グループの社会的使命を果たし続けるためにも、労働時間の短縮をはじめとする制度改善に向けた取り組みは必要不可欠と考えます。

よって、総合労働協約改訂等について下記のとおり申し入れます。

## 記

## 【労使間の取り扱いに関する協約】

- 1 第9条（専従者の選任）第2項を次のとおり改正されたい。（下線部分修正）  
前項に定める組合業務専従者（以下「専従者」という。）の数は、毎年9月1日現在の当該労働組合の社員である組合員数を基礎に組合と会社が協議し決定する。
- 2 第17条（掲示内容）第1項の、下線部分を削除されたい。  
掲示類は、組合活動に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱すものであってはならない。

## 【労働条件に関する協約】

## 〔人事関係〕

- 1 第20条（休職事由）に、資格取得等を目的とした自己啓発のための休職、及び配偶者の転勤に同行を希望する組合員に対する休職を新設されたい。
- 2 第52条（定年）第2項の退職日は、定年に達する月の属する年度末とされたい。
- 3 高年齢者雇用安定法（70歳就業法）への対応方を明らかにするとともに、定年年齢を65歳まで引き上げるなど、社会環境や社会情勢の変化に応じた勤務制度を整備されたい。
- 4 優秀な人材確保を行う上で地域に根ざした人材の確保（エリア採用）や、入社後の希望勤務エリアを選択できる多様な採用・勤務形態を構築し、組合員が入社から定年退職まで安心して働き続けられる制度とされたい。

## 〔勤務関係〕

- 5 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。
- 6 1日平均労働時間を短縮されたい。
- 7 列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間を短縮されたい。

- 8 2022春闘交渉において、年間休日数の増付とに向けた前向きな検討について会社の考え方が示されたところであるが、年間休日数増を早期に実現されたい。
- 9 36協定における時間外労働時間を抑制・平準化させるとともに、月45時間以上を超えた場合の割増率を増額されたい。
- 10 人事異動の事前通知を14日前とされたい。
- 11 組合員の多様な働き方を実現するためフレックスタイム制度を導入されたい。
- 12 昇職・昇格試験の二次試験受験は勤務とされたい。
- 13 育児短時間勤務制度の適用勤務種別を拡大されたい。
- 14 年次有給休暇の採用時の付与日数を増付するとともに、総日数20日までの到達期間を短縮されたい。
- 15 半休制度の適用勤務種別を拡大させるとともに、半休制度が適用されない職種に従事する者には有給休暇を増付するなど、職種間による不公平感を緩和されたい。
- 16 年次有給休暇が時間単位で取得できる制度を新設されたい。
- 17 保存休暇の適用範囲を次の通り改善されたい。
  - (1) 私傷病による場合は「4日以上継続する場合」の条件を削除し、必要な日  
なお、その場合の事由証明に必要な書類に「医療機関の領収書、処方箋の写し」を追加されたい。
  - (2) 人間ドック・定期健康診断で再検査となった場合、検査受診するための必要な日
  - (3) 中学校就学の始期に達するまでの子の学校行事等に出席する場合の必要な日
  - (4) SASに関わる検査・診察・治療等にかかる必要な日
- 18 次の各項目を有給休暇とされたい。
  - (1) 厚生労働省、医師などの指導により、隔離の状態となった場合
  - (2) 配偶者の出産又は出産に伴う入院等に付き添う場合
  - (3) 不妊治療を受ける場合及び配偶者の不妊治療に付き添う場合に要する日
  - (4) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に参加する場合
  - (5) 看護休暇及び介護休暇
- 19 第86条第1項第2号「忌引による場合」の日数を次のとおり改善されたい。
  - (1) 姻族一親等直系尊属（父母）の葬祭執行において喪主となる場合は7日
  - (2) 姻族二親等直系尊属（祖父母）3日
- 20 組合員が休職から復職する際、不安なく早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。
- 21 第47条の2配偶者産後休暇の日を子の出生後1年間以内で養育に必要な日とされたい。

#### 〔賃金関係〕

- 22 第151条（基本給）55歳以上の基本給支給率を改善するとともに、その適用は55歳に達する年の、翌年度からとされたい。あわせて、65歳定年制度導入を見据えた新たな人事賃金制度の構築に向けた検討を行われたい。
- 23 第168条（扶養手当の範囲）第7号「重度心身障害者」の下線部分を削除されたい。
- 24 扶養手当を増額されたい。
- 25 単身赴任手当を増額されたい。
- 26 第171条（通勤手当支払条件及び範囲）において、自転車等を利用して通勤する場合の一利用区間の距離「2km以上」を緩和するとともに、支払額を見直しされたい。
- 27 職務手当・技能手当の拡充及び資格別点数表による資格等を有する者の対象職種や対象資格等支払基準等の拡大、並びに支払額を改善するとともに、業務に必要な資格取得にかかる必要な費用及び更新にかかる費用の補助をされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、2級土木施工管理技士や2級建築士、動力車乗務員のDC・EC複数免許所持者等）
- 28 職務手当と技能手当の併給不可を改善されたい。
- 29 乗務員手当（深夜額・時間加給（ワンマン含）・キロ加給）の改善及び教導手当を増額されたい。
- 30 第197条 自動車運転手当の支払範囲に軌陸車等の特殊作業車を追加するとともに、大型車以外も適用とされたい。
- 31 列車と接触した鹿・猪等の屍体の処理及び清掃に対する手当を新設されたい。
- 32 夜間特殊業務手当と交代制等勤務手当の併給不可を改善されたい。

- 33 第224条第1項に定める、超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を計算する場合の1時間当たり単価を次のとおり改正されたい。
- (1) B単価 100分の150
  - (2) C単価 100分の50
  - (3) F単価 100分の200
- 34 出向特別手当を増額されたい。
- 35 第238条、第239条 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う業務量減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は100/100とされたい。
- 36 第2基本給をはじめ、退職手当制度の見直しを図られたい。
- 37 退職手当支給に対する勤続期間に育児休職及び介護休職期間を含められたい。
- 38 通常列車を利用して通勤している者が、災害等により列車通勤が困難になり「自転車等」を利用して通勤した場合、燃料費等の実費を補償されたい。

#### 〔安全及び衛生関係〕

- 39 定期健康診断受診は前期・後期とも勤務時間とされたい。
- 40 SASに係わる検査・診察など、受診に要する日は勤務とし、治療中に要する費用（治療器具レンタル代、月約5,000円・保険適用）は会社負担とされたい。
- 41 人間ドック受診対象年齢を引き下げるとともに、脳ドック等のオプション検診について補助をされたい。

#### 〔福利・厚生関係〕

- 42 女性組合員が働きやすいよう、職場環境整備を図られたい。
- 43 接客業務従事者（駅・列車乗務員、動力車乗務員）に、接客用長袖ワイシャツを貸与されたい。また、新規配属者に対する制服貸与枚数（特に盛夏衣）を増貸与されたい。
- 44 社会環境及び気候の変化を踏まえ組合員に貸与する被服類については、ズボン・スカートの選択制の導入及び空調服の貸与対象者の拡大をされたい。
- 45 社宅退去時の修繕費用を廃止されたい。
- 46 住宅補給金（持家・賃貸）を増額するとともに、会社寮に入居できず、借り上げ住戸に入居する者に対する支援措置を拡充されたい。
- 47 組合員が転勤により賃貸物件の契約を解除する際、契約期間によって発生する違約金を会社負担とされたい。
- 48 通勤における特急列車の乗車特認について、承認範囲及び特例条件をさらに緩和されたい。
- 49 購入券を増付与されたい。
- 50 インフルエンザの予防接種費用補助を増額するとともに、家族への対象拡大や各地区における接種機会を拡大されたい。
- 51 組合員の治療と仕事の両立支援に向けた制度を構築されたい。

### 【準組合員（エキスパート社員）の労働条件に関する協約】

#### 〔勤務関係〕

- 1 1日平均労働時間を短縮されたい。
- 2 列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間を短縮されたい。
- 3 2022春闘交渉において、年間休日数の増付与に向けた前向きな検討について会社の考え方が示されたところであるが、年間休日増を早期に実現されたい。
- 4 短日数勤務制度の適用職種を拡大されたい。
- 5 列車乗務員にエキスパート社員向け行路及び交番を新設されたい。
- 6 準組合員の多様な働き方を実現するためフレックスタイム制度を導入されたい。
- 7 半休制度の適用勤務種別を拡大させるとともに、半休制度が適用されない職種に従事する者には有給休暇を増付与するなど、職種間による不公平感を緩和されたい。
- 8 年次有給休暇が時間単位で取得できる制度を新設されたい。
- 9 保存休暇の使用範囲を、組合員要求項目に準じ拡大されたい。

10 有給休暇の対象項目を組合員と同様にされたい。

〔賃金関係〕

- 11 通勤手当支払条件及び範囲において、自転車等を利用して通勤する場合の一利用区間の距離「2km以上」を緩和するとともに、支払額を見直しされたい。
- 12 職務手当・技能手当の拡充及び資格別点数表による資格等を有する者の対象職種や対象資格等支払基準等の拡大、並びに支払額を改善するとともに、業務に必要な資格取得にかかる必要な費用及び更新にかかる費用の補助をされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、2級土木施工管理技士や2級建築士、動力車乗務員のDC・EC複数免許所持者等）
- 13 職務手当と技能手当の併給不可を改善されたい。
- 14 乗務員手当（深夜額・時間加給（ワンマン含）・キロ加給）の改善及び教導手当を増額されたい。
- 15 自動車運転手当の支払範囲に軌陸車等の特殊作業車を追加するとともに、大型車以外も適用とされたい。
- 16 夜間特殊業務手当と交代制等勤務手当の併給不可を改善されたい。
- 17 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を計算する場合の1時間当たり単価を次のとおり改正されたい。
  - (1) B単価 100分の150
  - (2) C単価 100分の50
  - (3) F単価 100分の200
- 18 第97条の3 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う業務量減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は100/100とされたい。
- 19 第99条の6に定める期末一時金の係数（0.4）を撤廃されたい。
- 20 住宅補給金及び扶養手当を支払われたい。あわせて期末一時金は、扶養手当を加えた金額を基礎額として基準額を算定されたい。
- 21 慰労金を増額するとともに、雇用期間に応じた慰労金を支給するよう改善されたい。
- 22 通常列車を利用して通勤している者が、災害等により列車通勤が困難になり「自転車等」を利用して通勤した場合、燃料費等の実費を補償されたい。

〔安全及び衛生関係〕

- 23 定期健康診断受診は前期・後期とも勤務時間とされたい。
- 24 SASに係わる検査・診察など、受診に要する日は勤務とし、治療中に要する費用（治療器具レンタル代、月約5,000円・保険適用）は会社負担とされたい。

〔福利・厚生関係〕

- 25 通勤における特急列車の乗車特認について、承認範囲及び特例条件をさらに緩和されたい。
- 26 接客業務従事者（駅・列車乗務員、動力車乗務員）に、接客用長袖ワイシャツを貸与されたい
- 27 社会環境及び気候の変化を踏まえ準組合員に貸与する被服類については、ズボン・スカートの選択制の導入及び空調服の貸与対象者の拡大をされたい。
- 28 インフルエンザの予防接種費用補助を増額するとともに、家族への対象拡大や各地区におけるの接種機会を拡大されたい。
- 29 準組合員の治療と仕事の両立支援に向けた制度を構築されたい。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

- 1 1日平均労働時間を短縮されたい。
- 2 列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間を短縮されたい。
- 3 有給休暇の対象項目を組合員と同様にされたい。
- 4 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。
- 5 準組合員が休職から復職する際、不安なく早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

〔賃金関係〕

- 6 通勤手当支払条件及び範囲において、自転車等を利用して通勤する場合の一利用区間の距離「2km以上」を緩和するとともに、支払額を見直しされたい。
- 7 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を計算する場合の1時間当たり単価を次のとおり改正されたい。
  - (1) B単価 100分の150
  - (2) C単価 100分の50
  - (3) F単価 100分の200
- 8 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う業務量減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は100/100とされたい。
- 9 無期雇用契約に転換した準組合員の退職金（慰労金）制度を新設されたい。
- 10 通常列車を利用して通勤している者が、災害等により列車通勤が困難になり「自転車等」を利用して通勤した場合、燃料費等の実費を補償されたい。

〔安全及び衛生関係〕

- 11 定期健康診断受診は前期・後期とも勤務時間とされたい。

〔福利・厚生関係〕

- 12 女性準組合員が働きやすいよう、職場環境整備を図られたい。
- 13 社会環境及び気候の変化を踏まえ準組合員に貸与する被服類については、ズボン・スカートの選択制の導入及び空調服の貸与対象者の拡大をされたい。
- 14 会社寮に入居できず、借り上げ住戸に入居する者に対する支援措置を拡充されたい。
- 15 賃金控除に関する協定に定める賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。  
（勤労者財産形成促進法に基づく預貯金等、会社と金融機関との提携に基づく預貯金及びローン返済金が控除できず社員と条件が違う）
- 16 無期雇用契約の準組合員（契約社員）は、財形貯蓄及び確定拠出年金制度の対象とされたい。
- 17 インフルエンザの予防接種費用補助を増額するとともに、家族への対象拡大や各地区における接種機会を拡大されたい。
- 18 準組合員の治療と仕事の両立支援に向けた制度を構築されたい。

以上

別紙 2

J R 四国労組申第 2 号  
2 0 2 2 年 8 月 1 0 日

四国旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 西牧 世博 殿

四国旅客鉄道労働組合  
執行委員長 大谷 清

2 0 2 2 年度準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げについて

J R 四国労組は、厳しい経営環境を認識しつつも、日々「安全・安定輸送の継続」と収入確保に取り組んでいる準組合員の努力に報いるため、また可処分所得の目減りに歯止めをかけるべく「賃金の引き上げ」は重要であると認識しています。

よって、2 0 2 2 年 1 0 月 1 日以降の準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げについて、下記のとおり申し入れます。

記

- 1 賃金引き上げについて  
エキスパート社員の基本賃金を、一人当たり 3 % の原資をもって引き上げられたい。
- 2 実施日  
2 0 2 2 年 1 0 月 1 日とされたい。

以 上

別紙3

J R四国労組申第3号  
2022年8月10日

四国旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 西牧 世博 殿

四国旅客鉄道労働組合  
執行委員長 大谷 清

2022年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げについて

2022年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げについて、下記のとおり申し入れます。

記

1 賃金引き上げについて

- (1) 契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金を、一人当たり3%の原資をもって引き上げられたい。
- (2) 契約社員（時給適用者）の時間給額を、一人当たり40円引き上げられたい。

2 実施日

2022年10月1日とされたい。

以上

## 2022 年度の契約社員基本賃金の改定について

2022 年 8 月

J R 四 国

標題については以下のとおりとする。

## 1 パートナー社員の基本賃金の改定

基本賃金を次表のとおり改める。

職種等	現行		改定		増加額
	基本賃金	号俸	基本賃金	号俸	
事務職等	138,600 円	17	143,550 円	26	4,950 円
駅勤務者（事務）	138,600 円	17	143,550 円	26	4,950 円
販売センター	140,250 円	20	145,200 円	29	4,950 円
ワープ支店等（四国）	140,250 円	20	145,200 円	29	4,950 円

## 2 サポーター社員の基本賃金の改定及び適用ランクの一部改正

基本賃金を次表のとおり改めたうえ、適用ランクを一部改正する。

職 種 等	区 分	基本賃金		エリア
		現行	改定	
駅及びワープ 支店勤務者等	S ランク	920 円	950 円	予讃線（高松～鬼無）、高德線（高松～屋島）
	特 A ランク	900 円	930 円	予讃線（端岡～丸亀・松山）、 高德線（佐古～徳島）
	A ランク	870 円	900 円	予讃線（讃岐塩屋～今治）、 土讃線（多度津～讃岐財田・高知）、 高德線（古高松南～吉成）、鳴門線
	B ランク	850 円	880 円	予讃線（波止浜～三津浜・市坪～伊予市）
	C ランク	830 円	860 円	予讃線（向井原～宇和島）、内子線、 土讃線（坪尻～薊野、入明～窪川）、 予土線、徳島線（蔵本～佃）、 牟岐線（阿波富田～阿波海南）
事務職等		860 円	890 円	

## 3 実施時期

2022 年 10 月 1 日から実施する。

## 4 その他

契約基本賃金の改定に伴い採用時の契約基本賃金を改定するとともに、該当職種等に属する現行の契約社員についても、増加額を契約基本賃金に上積みするものとする。

なお、1 に示す職種以外のパートナー社員（月給適用者）及び 2 に示す職種以外のサポーター社員（時給適用者）については、今年度の契約基本賃金の改定は行わない。

以 上

エキスパート社員制度等の一部改正について

2022年8月

J R 四 国

エキスパート社員の雇用契約期間を5年一括契約とすることに伴い、エキスパート社員の勤務及び賃金制度等について以下のとおり改正する。

1 付加給の改定に関する取扱い

付加給の改定について、会社は、10月1日に過去1年間の勤務成績等を勘案して、付加給の改定を行うことがある。なお、改定を行う場合には、新たな雇用契約書を締結することとする。

2 短日数勤務制度に関する取扱い

最初の雇用契約及び毎年10月1日（以下、「基準日」という。）において、本人が短日数勤務制度による勤務を希望し会社がこれを認めた場合に短日数勤務制度を適用することとする。

また、基準日に勤務形態の変更を希望する者は、原則として基準日の1箇月前までに会社に申し出ることとし、その場合には新たな雇用契約書を締結することとする。なお、基準日以外の勤務形態の変更は、原則として認めないものとする。

3 実施時期

2022年10月1日から実施する。

以 上