

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年2月22日（No.21／1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

春季生活闘争開始!!

人財の確保・定着と離職防止に向け 「継続的な人財への投資」を求める 「未来づくり春闘」をスタート!!

J R 四 国 労 組 は、2 月 1 3 日 に 申 し 入 れ た 「賃 金 引 き 上 げ」「労働時間の短縮及び制度改善」「一時金の要求」について本日団体交渉を行い、主旨説明を行った。

<組合からの申し入れ内容>

【申第11号 「2024年4月1日以降の賃金引き上げ」について】(別紙1参照)

- 1 2024年4月1日以降の基準内賃金を、組合員（社員）一人当たり、**純ペアとして10,000円**引き上げられたい。
- 2 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 3 回答指定日については、別途申し入れる。

【申第12号 「労働時間の短縮及び制度改善」について】(別紙2参照)

【申第13号 コロナ禍の克服とこの間の労苦に報いる「一時金」の要求について】
(別紙3参照)

<組合からの主旨説明（要旨）>

[賃金引き上げ]

- ◆コロナウイルス感染症が確認され4年の月日が経過した。J R 四 国 を 取 り 巻 く 経営環境はコロナ禍による社会変容も相まって依然として厳しいものの、第3四半期において、連結営業収益がコロナ禍前の2019年度と同水準となり、期末決算も黒字となる見込みが発表された。
- ◆この成果は、組合員が会社を信じ、この間もこれまでと同様に、日夜「安全・安定輸送」を第一義に公共交通機関に従事するキーワーカーとしての責任感と使命感を持ってそれぞれの職場で直向きに業務に取り組んだ努力の賜物である。
- ◆一方で、昨春闘において賃金改善を実現したものの、組合員の暮らしは物価高騰の影響が依然大きく、可処分所得が目減りするなど我慢の限界を迎えつつある。

J R 四国労組ニュース

2024年2月22日（No.21／2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

- ◆加えて、離職に歯止めがかからず、会社に残って尽力する組合員に対しては、業務面での負担が増大し更なる離職に至るといった負のスパイラルを招いている。もはや「人財の確保・定着」は最大の経営課題であることを強く意識しなければならない。
- ◆J R 四国労組では、労使一丸となり「長期経営ビジョン2030」の達成に向け、労働組合の立場から「ユニオンビジョン2023」を策定し、組合員に対し明るい将来展望を切り開く絵姿を示してきた。
- ◆J R 四国グループが、今後も社会的使命を果たすためには、優秀な人材が意欲高く働き続けられる環境の整備が不可欠。会社には、経済・社会のステージ転換となるよう「未来づくり春闘」の意義を十分に理解し、人財の確保・定着と離職防止に向け継続的な「人への投資」を強く要請する。

[労働時間の短縮及び制度改善]

- ◆55歳以降の基本給の支給率が下がるが、その年代の組合員は責任の重い業務を任され、昨今の晩婚化で家計も大変な時期。モチベーションの低下に繋がるほか、若手・中堅層の将来不安も惹起している。エキスパート組合員の処遇改善、定年延長の議論とともに、人事賃金制度について早急に改善を図るべきである。
- ◆昨今、地元志向が強まっており、転勤が離職の要因となっている。引っ越し時の違約金や寮費等の経費負担軽減策を拡充させるとともに、エリア採用等希望勤務地で働くことができるような制度を導入すべき。
- ◆J R 四国グループ全体で労働力確保をできる様、働き過ぎないことを前提に、経験者を他職場、グループ会社において業務できる制度を創設されたい。
- ◆生き生きと働き続けるために、J R 他社と比較してもまだ低位にある年間休日数の増加に取り組まれない。あわせて、乗務員行路については、現行の列車体系においては、労働時間捻出のため、拘束時間が長時間となる傾向にあり、離職の原因となっている。拘束時間の短縮に資する様、1日平均労働時間の短縮に取り組まれない。
- ◆手当に頼らない賃金体系が必要な一方で、必要な手当の新設・拡充を求める。特に、工事監督や指令・信号扱い業務、企画・管理業務といった責任の重い業務等には適切な手当を支給すべき。
- ◆物価上昇に鑑みれば、扶養手当や通勤手当を改善すべきであり、またJ R 四国で働くメリットが感じられるよう特急列車の乗車特認も広く適用すべき。
- ◆エキスパート社員の期末一時金の支払額に乗じる係数は、このコロナ禍の奮闘を鑑みても撤廃されて然るべきである。
- ◆契約社員がいなければ、現場人財の育成が成立しない状況にある。見習いの教育手当や無期雇用契約に転換した準組合員の退職金制度もモチベーションの維持には重要である。

J R 四国労組ニュース

2024年2月22日（No.21／3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

〔一時金の要求について〕

- ◆2019年に始まったコロナウイルス感染症は社会生活・経済活動を一変させ、その影響は3年半続き、未だ完全回復には至らない。
- ◆JR四国グループは政府からの要請等もあり、収入水準が過去最低となる等、甚大な影響を受けた。その様な状況下においても、組合員は職場を超えて協力し1本の運休も出すことがなかった。
- ◆今般、2024年度決算が4期ぶりの黒字見込となったが、この成果はコロナ禍という極めて厳しい経営環境下においても会社を信じ、耐え忍び、組合員が一丸となって積み上げた努力の賜物である。よって、一時金を要求するとともに、コロナ禍を耐えた組合員に対する会社からのメッセージとして、誠意ある回答を要請する。

＜主旨説明に対する会社の考え方＞

まずは、コロナ禍における組合員の各職場での精励について、感謝申し上げる。今日頂いた貴側の要求主旨を踏まえ、次回以降詳細を議論・検討していくこととなるが、会社としても連続性が重要だと認識している。やはり「人材の確保」を最優先に考えながらも、賃金引き上げについては、長期人件費への影響を慎重に見る必要もある。今回は、一時金の要求も含めて、経営体力や社会的趨勢を見極めながら検討していく。

なお、申第12号のうち以下について、会社から回答が示され議論を行った。

5 即戦力となる人財確保の観点から、やむを得ない理由により退職した社員に対する再雇用制度の退職事由及び退職後の年数に対する要件を撤廃されたい。

＜会社回答＞

別紙4（当社を退職した社員に対する再雇用制度の新設について）のとおり

＜主な交渉内容＞

- 組合：今回の制度では、対象が勤続年数1年以上とある。元の制度は育児や介護等の条件で退職し、5年以内に復職という要件があったが、今回なぜ変わったのか。
- 会社：元の制度は、離職のタイミング等含め、ある程度知識・技能を保有している人物を対象としていたが、人材確保の観点から今回の内容となった。過去に遡り離職した方のうち、60歳未満の方を対象と考えている。
- 組合：どのような周知していくか。
- 会社：採用のWebページを作成する想定。また、プレスリリースについては、今後検討する。

J R 四国労組ニュース

2024年2月22日（No.21／4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

24 36条協定における時間外労働時間を抑制させるとともに、月45時間を超えた場合の割増率を200／100とされたい。

<会社回答>

36条協定における時間外労働について、2023年度の実績では2024年1月末現在で39名が360時間を超えています。さらに、過去3ヶ年度においては、年間360時間を超える者が、2022年度は98名、2021年度は73名、2020年度は58名います。なお、会社として、これまで時間外労働の削減に向け各種施策に取り組んできましたが、これらの実状及び現在の厳しい要員事情を考慮すれば、現行程度の時間外労働は、業務遂行上不可欠であると考えております。

現在、社内では業務の部外委託や組織改正による業務体制の見直しのほか、不要な業務の削減徹底や業務の平準化を図るなど、時間外労働の削減に向けた様々な取り組みを行っております。また、時間外労働の削減に向けては人材の確保も極めて重要となることから、採用活動の強化をはじめ、直近ではエンゲージメントサーベイを実施し、組織における課題の優先順位を明確化する取り組みも開始しております。

今後これらの取り組みを深度化することで、引き続き時間外労働の削減に努めるとともに、長期経営ビジョン2030に掲げる「生き生きと働ける職場づくり」の実現に向け取り組んでまいります。

なお、月45時間を超えた場合の割増率を改定する考えはありません。

<主な交渉内容>

組 合：昨年と同時期と比較すると年360時間超の者が増えており、非常に遺憾。超勤そのものは理解するものの、何らかの改善をしないと、要員がいらないなかでは、超勤時間が自ずと増えていく。超勤時間が多い系統等や、年休の取得状況はどうか。

会 社：松山高架事業に関連する工務系統や、営業系統において、コロナ禍が収まりイベント対応や、団体旅行等の取り扱いにより増加が見られる。年休取得数が年5日に満たない者は1月末現在67名おり昨年からは減少している。内訳として、1年目の社員が多く、引き続き職場を通じて取得を奨励する。

組 合：超勤削減に取り組むにあたり、主管部との連携が重要。特に先般の経営協議会で出たような支援策や工期の取り扱いへの対応等、経営判断が必要な事項について、現場からは声を上げにくいため、現状把握をしっかりと行い決断することが重要。

会 社：引き続き、現状を把握しつつ、業務の削減・平準化や部外委託、業務執行体制の見直しに取り組むとともに、採用活動の強化、エンゲージメントサーベイの活用など人材の確保にも取り組む。

J R 四国労組ニュース

2024年2月22日（No.21／5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

また、賃金制度の一部改正について、会社側から提案があり、これについて議論した。

〈会社側からの提案〉

【賃金制度の一部改正について】別紙5参照

＜主な交渉内容＞

組 合：減額部分については、変更はないという理解でよい。

会 社：変更はない。頑張った人が引き続きモチベーション高く業務に取り組むことができる様、評価・コミュニケーションをより活発に行っていく。

あわせて、「公募型人事異動」（別紙6参照）について、会社から説明があり、これについて議論した。

＜主なやりとり＞

組 合：今回の提案は申第12号4（社内FA制度）に対する回答ではないものの、一定の前進と受け止める。一方で、業務内容が「専門性の高い担当業務」とされており、組合員から意見のある例えば「運転士をやりたい」といったような転換は想定されないため、今後の対象業務の拡充を求める。

会 社：今回はあくまで制度化を想定しておらず、このような説明となった。今後も専門性が高い業務を対象としており、人事異動で配属となるよりも、やる気のある人財を集めて高い成果に繋げるとともに、離職防止にもつながることを期待する。

【申第12号（抜粋）】4 組合員が向上心を持って能力を最大限発揮できるようキャリア転換制度の拡充や社内FA制度等を創設されたい。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、人財の確保・定着に資する「継続的な人財への投資」を実現し、賃金や労働条件を『働きの価値に見合った水準』に一步でも近づけるために、引き続き交渉を強化していくことを確認した。

なお、「当社を退職した社員に対する再雇用制度の新設について」、及び次年度の「36協定」の締結については、会社に対し引き続き時間外労働時間の抑制に向け取り組むことを要請し、本日17時に妥結した。

以上

JR四国労組申第11号

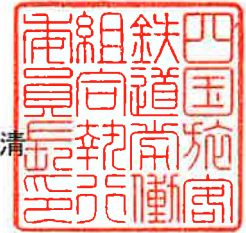
2024年2月13日

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



「2024年4月1日以降の賃金引き上げ」について

日本経済は、コロナ禍からの脱却が展望される明るい兆しがあるものの、物価高騰やエネルギーの安定供給確保、円安の進行など課題が残されている。JR四国グループを取り巻く環境に目を向ければ、従来からの人口減少、少子高齢化の進展などから厳しい状況があったうえに、コロナ禍がもたらした社会変容によって、一層困難を極めている。こうした中で迎えた2023春闘では賃金改善が実現した一方で、物価高騰の影響が大きく、組合員の暮らしは厳しさを増している。したがって、今春闘は経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場であり、生活向上につながる賃上げを実現するためにも、物価上昇分を上回る月例賃金の向上にこだわった取り組みを推進する必要がある。

この間、組合員は会社を信じ日夜「安全・安定輸送」を第一義に公共交通機関に従事するキーワーカーとしての責任感と使命感を持って業務に励んできたが、離職に歯止めがかかっておらず、残された人財に対しては業務面の負担増大や精神的なダメージが負のスパイラルを生み出している。もはや人財の確保・定着は最大の経営課題であるという極めて強い危機感を労使で共有しなければならない。JR四国グループに課せられた社会的使命を果たしていくためには、優秀な人材が意欲高く働き続けられる環境の整備が不可欠である。

JR四国労組は「長期経営ビジョン2030」の達成に向け、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各種施策を推進するとともに、労働組合の立場からも「ユニオンビジョン2023 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』」を提起し、組合員にとって明るい将来展望を切り拓くべく取り組んできた。

私たちは、人財の確保・定着と離職防止に向け継続的な「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開し、経済社会のステージ転換を着実に推し進める。よって、2024年4月1日以降の賃金引き上げについて下記のとおり申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 2024年4月1日以降の基準内賃金を、組合員（社員）一人当たり、純ベアとして10,000円引き上げられたい。
- 2 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 3 回答指定日については、別途申し入れる。

以 上

J R 四国労組申第 1 2 号
2 0 2 4 年 2 月 1 3 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



「労働時間の短縮及び制度改善」について

J R 連合は、J R 関係労働者にとってあるべき働き方や中長期的な労働条件に関する目標を示した「中期労働政策ビジョン」の提言に基づき、賃金をはじめ、総合的な生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児や介護、福利厚生制度等、あらゆる労働条件について検証し改善を図っていくとしている。

J R 四国労組も、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、組合員が将来にわたって生き生きと働き続けるためにも大変重要であると認識している。

よって、労働時間の短縮及び制度改善について下記のとおり申し入れるので、誠意ある回答をされたい。

記

【組合員】

〔人事・就労関係〕

- 1 資格取得等を目的とした自己啓発や家庭事情などに柔軟に対応できる休職制度を新設されたい。
- 2 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。
- 3 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の有無も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。
- 4 組合員が向上心を持って能力を最大限発揮できるようキャリア転換制度の拡充や社内F A 制度等を創設されたい。
- 5 即戦力となる人財確保の観点から、やむを得ない理由により退職した社員に対する再雇用制度の退職事由及び退職後の年数に対する要件を撤廃されたい。
- 6 J R 四国グループ全体の労働力を確保するため、労働時間管理の徹底を前提としたうえで、休日等を活かして他の職場やグループ会社において業務を行うことができる制度を創設されたい。

〔勤務・働き方関係〕

- 7 1日平均労働時間を短縮されたい。
- 8 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。
- 9 年間総労働時間のさらなる短縮に向け、年間休日数を増やされたい。
- 10 組合員の多様な働き方を実現するため、在宅勤務制度の対象範囲を拡大し利用回数の上限を緩和するとともに、フレックスタイム制度を導入されたい。
- 11 育児短時間勤務制度の適用勤務種別を拡大されたい。
- 12 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。
- 13 年次有給休暇を増付与し、総日数20日までの到達期間を短縮するとともに、時間単位で取得できる制度を新設されたい。
- 14 次の項目を有給休暇とされたい。あわせて保存休暇適用条件を改善されたい。
 - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合（有給休暇）
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動や地域社会貢献（消防団や自治会等）に従事する場合（有給休暇）
 - (3) 配偶者の出産又は出産に伴う入退院に付き添う場合（有給休暇）
 - (4) 看護休暇及び介護休暇（第47条及び第47条の11に該当する場合）（有給休暇）
 - (5) 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必要な日（有給・保存休暇等適用の併設）
 - (6) 保存休暇適用の「小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う場合」を「中学校就学の始期に達するまで」に拡大（保存休暇適用条件拡大）
 - (7) SASに関わる検査・診察・治療にかかる必要な日（保存休暇の適用範囲拡大）
 - (8) 国・自治体等が実施するワクチン接種に要する日、及びその副反応による健康被害が生じた日（有給休暇）
 - (9) 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合は、入院の有無に関係なく欠勤日初日から適用されたい（保存休暇適用条件拡大）
 - (10) 勤続10年が経過する毎にリフレッシュのための有給休暇が取得できる制度を新設されたい。
- 15 組合員が休職を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、休職から復職する組合員が、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。
- 16 新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等に感染し出勤することが困難な場合の休暇制度を新設されたい。

〔賃金・諸手当関係〕

- 17 採用競争力の強化に向け、初任給を働きの価値に見合った魅力ある水準へ引き上げられたい。
- 18 55歳以降の基本給支給率を改善するとともに、その適用は55歳に達する年度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されたい。

- 19 多様な採用形態に対応し、優秀な人材を確保する観点から新たな賃金制度を構築されたい。
- 20 扶養手当の支払額を増額されたい。
- 21 単身赴任手当を増額されたい。
- 22 職務手当・技能手当・業務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、業務上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を会社負担とされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、見習いを付けて教育をする者、軌陸車等の特殊作業車運転業務、大型車以外の長時間運転業務、企画・管理業務、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）
- 23 乗務員手当及び教導手当を増額されたい。
- 24 36条協定における時間外労働時間を抑制させるとともに、月45時間を超えた場合の割増率を200/100とされたい。
- 25 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当等を増額されたい。
- (1) B単価 150/100
- (2) C単価 50/100
- (3) F単価 200/100
- 26 交代制等勤務手当と夜間特殊業務手当の併給不可を改善するとともに、連続した夜間作業に従事する者の交代制等勤務手当を増額されたい。
- 27 緊急呼出時の労働時間は呼出時間（指示を受けた時間）からとされたい。
- 28 出向特別手当を増額されたい。
- 29 第二基本給をはじめ、退職手当制度の見直しを図られたい。
- 30 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や単身赴任者に対する支援措置を拡充されたい。
- 31 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。
- 32 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い額を見直しされたい。
- 33 通勤における特急列車の乗車特認について、希望する者は乗車特認を適用されたい。

【準組合員（エキスパート社員）】

〔雇用関係〕

- 1 法改正（高年齢雇用継続給付金の段階的廃止）に対応した雇用制度を整備されたい。

〔賃金・諸手当関係〕

- 2 高年齢調整手当を増額されたい。
- 3 期末一時金の支払額に乗じる係数を撤廃されたい。
- 4 扶養手当及び住宅補給金（持家・賃貸）の支払い適用とされたい。あわせて期末一時金支払額算定基礎額は扶養手当を加えた合計額とされたい。
- 5 慰労金を増額されたい。

〔制度全般〕

6 その他、勤務・賃金等は組合員要求に準じて改善を図られたい。

【準組合員（契約社員）】

〔勤務関係〕

1 年次有給休暇付与日数及び適用が異なる休暇種別（育児・Ｆケア等）を組合員と同様にされたい。

〔賃金・諸手当関係〕

2 扶養手当及び住宅補給金（持家・賃貸）の支払い適用とされたい。

3 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

4 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。

〔制度全般〕

5 その他、勤務・賃金等は組合員要求に準じて改善を図られたい。

以 上

ＪＲ四国労組申第１３号

２０２４年２月１３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



コロナ禍の克服とこの間の労苦に報いる「一時金」の要求について

２０１９年１２月、中国に端を発した新型コロナウイルス感染症は、瞬く間に全世界を覆い尽くし、社会生活及び経済活動を一変させ歴史を塗り替えた。感染症法上の分類が引き下げられるまでの３年半にわたって影響を受け続け、未だ完全回復には至っていない。

ＪＲ四国グループは、政府による外出自粛の要請に伴う旅客の急速な減少により、２０２０年度決算では営業収益・営業損益・経常損益がＪＲ四国発足以来最低となるなど、甚大な影響を受け、以降の年度においても大幅な赤字が続くという厳しい経営状況に陥った。

このように厳しい状況下においても、組合員は日夜「安全・安定輸送」を第一義に感染拡大防止対策にも配慮しながら、公共交通機関に従事する者として責任感と使命感を持ってそれぞれの職場で業務に励むとともに、職場で感染が拡大した際には、組合員相互が職場を越えて協力し１本の運休も出さずに乗り越えた。加えて、ＪＲ四国グループの収入確保に向けた営業施策に積極的に取り組み、各種経費節減及び業務の効率化にも協力してきた。しかしながら、若年層を中心とした離職に歯止めがかかっておらず、将来にわたってＪＲ四国に課せられた社会的使命を果たしていくためには、こうした状況を踏まえ人財確保に向けて、危機感を強く持って対応しなければならない。

また、ＪＲ四国労組は、組合員の雇用と生活を守ることを最優先に、丁寧な労使協議を重ね一時帰休などの施策に協力してきた。さらには、ＪＲ連合と連携し政府や国などへの働きかけにより、雇用調整助成金の特例延長などを実現してきた。

会社は、２０２３年度を中期経営計画２０２５の折返しとして、目標の達成に向けて反転攻勢を図る年度と位置づけ各種施策に取り組んだ結果、２０２４年３月期決算では４期ぶりの黒字が見込まれるとのことである。この成果は、コロナ禍の極めて厳しい経営環境においても、また、要員需給が逼迫する中においても、会社を信じ各職場において組合員が一丸となって積み上げた努力の賜物であると考ええる。

これまでの組合員の労苦を報いるとともに、将来に向けた人財への成長投資として組合員に向けたメッセージを示すべきである。

よって、一時金を要求するので誠意ある回答をされたい。

以 上

当社を退職した社員に対する再雇用制度の新設について

2024 年 2 月
J R 四 国

当社を退職した社員に対する再雇用制度（カムバック制度）を以下のとおり新設する。

- 1 対象者
休職期間（出向休職を除く。）を除き、採用から勤続1年以上で当社を退職した社員のうち、再雇用を希望する者。ただし、応募時点で60歳未満である者に限る。
- 2 入社時期等
入社時期は通年とし、入社にあたっては選考を実施する。
- 3 基本給等
退職時の等級、号俸等を基本に、退職後の職歴やスキル等を考慮し、個別に決定する。
- 4 退職手当
再雇用制度を適用後に退職する場合の退職手当については、当該再雇用後の勤続期間によるものとする。
ただし、この場合の退職手当支給率は、すでに支給を受けた退職手当の支給率との合計で60.0を上限とする。
- 5 年次有給休暇等
退職時に有効な年次有給休暇の残日数及び退職時に保有していた保存休暇の累積日数については、再雇用後に引き継がない。
- 6 勤続期間等
年次有給休暇の付与、病気休職の取扱い、永年勤続表彰の選考基準、その他勤続期間に関する取扱いについては、当該再雇用後の勤続期間によるものとする。
- 7 昇職及び昇格等の取扱い
各資格試験合格者は再雇用後も合格者として取り扱うこととする。
なお、指導・技術職試験、主任職試験及び管理者等資格試験における筆記試験免除の取扱いは、再雇用後に引き継がない。
- 8 実施時期
2024 年 4 月 1 日
- 9 その他
その他の取扱いについては、通常の採用における取扱いと同様とする。
なお、この取扱いの実施に伴い、「やむを得ない理由により退職した社員に対する再雇用制度」については、2024 年 3 月 31 日をもって廃止する。

賃金制度の一部改正について

2024 年 2 月

J R 四 国

標題について、社員及びエキスパート社員の賃金制度を、以下のとおり一部改正する。

1 期末手当及び期末一時金の（増額）の取扱いの改正

成績率（増額）は、調査期間内における勤務成績に応じて 100 分の 20 以内を増率するものとし、その単位は 100 分の 5 とする。

2 実施時期

2024 年 4 月 1 日

公募型人事異動「Job-Challenge（ジョブ・チャレンジ）」の実施について

2024 年 2 月

J R 四 国

以下のとおり、社内公募型の人事異動「Job-Challenge（ジョブ・チャレンジ）」を実施する。

1 目的

これまで以上に社員を適材適所へ配置することにより、チャレンジ意欲に富んだ社員を育成するとともに、働きがいの創出や離職防止につなげる。

2 対象者

社員（募集案件により採用区分、年齢などは異なる）

ただし、休職中（出向休職を除く）の者、および4月1日時点で1年以内に人事異動のあった者は除く。

3 公募業務

専門性の高い担当業務

4 公募箇所での就業期間

募集担務により異なるが3年程度とする。

※なお、新箇所に異動後も将来において業務上の必要性や業務遂行状況によっては、他箇所へ異動する場合もある。

5 開始時期

2024 年 6 月 1 日付発令より（以降、毎年 6 月 1 日付発令に合わせて実施する）

（参考）公募スケジュール（毎年）

～ 1 月下旬	公募案件の決定・応募要項等作成
2 月下旬～ 3 月中旬	示達～募集
3 月中旬～ 3 月下旬	選考（書類選考、面接）
4 月上旬	人選決定・合否発表・後任調整
5 月中旬（14 日前）	異動内命（6 月 1 日付）