

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年3月4日（No.22/1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

春 闘 交 渉 2 回 目

定期昇給実施の方向を確認!!

**「継続的な人財への投資」を求め、
引き続き粘り強く交渉を展開!!**

**会社：定期昇給は実施の方向で検討するも、
ベースアップ・一時金は、慎重な検討を要する**

**組合：コロナ禍が明けた今こそ
人財の必要性について会社のメッセージを示すべき!!**

J R 四 国 労 組 は 本 日 、 春 闘 交 渉 2 回 目 と な る 団 体 交 渉 を 行 っ た 。 先 般 申 し 入 れ た 申 第 1 1 号 、 申 第 1 2 号 、 申 第 1 3 号 つ い て 現 時 点 に お け る 会 社 の 考 え が 示 さ れ た 。

【申第11号 「2024年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

【回答】

現時点で具体的な回答は出来ません。なお、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えております。

【新賃金に対する会社側の考え方について】

新賃金については、長期収支に多大な影響を与えるため、短期的な会社業績だけでなく、長期的な業績の見通しを強く意識して決定していかなければなりません。

まず、2023年度についてですが、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」という。）の分類が5類に引き下げられたことに伴う旅客流動の回復や、分譲マンションの販売などにより、第3四半期決算における純利益は36億円の黒字となりました。一方で、当社の収入の柱である鉄道運輸収入については未だコロナ禍前の9割程度の水準までしか回復していない事などから、依然として2031年度の経営自立に向けては予断を許さない状況が続いているものと認識しています。

次に、2024年度以降における当社を取り巻く経営環境については、人口の減少に伴う利用者の減に加え、感染症再拡大のリスクも継続しており、今後も不透明な状況が続くと想定されます。このような状況下ではありますが、2024年度は中期経営計画2025の目標達成へ向けた「正念場」の年として、経営の体質改善を行いながら、様々な施策に積極的に取り組んでいかなければなりません。そのためには、貴労組の協力をいただきながら、社員等の雇用の確保を第一義に諸課題の解決に積極的に取り組んでいくことが必要

J R 四国労組ニュース

2024年3月4日（No.22/2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

です。

なお、今年の春季賃金交渉の世間動向としては、政府からの賃上げ要請や上昇を続ける消費者物価への配慮、人手不足の深刻化などを要因として、業績が好調な企業を中心に賃上げの実施が見込まれていますが、上げ幅には業種ごとにばらつきの発生が予測されています。

先に述べました通り、当社の長期的な業績の見通しは非常に不透明な状況ではありますが、四国における基幹的公共輸送機関としての社会的使命を将来に渡って果たしていくためには、人材の定着及び持続的な確保が不可欠であります。2024年度の当社の新賃金については、先に述べた業績見通しと人材の確保・定着の双方を考慮し、十分な検討が必要であると考えているため、現時点で具体的な回答は出来ません。

なお、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えております。

最終的な回答につきましては、上記の要素及び貴側の要求趣旨等を踏まえ、できるだけ早く回答できるよう引き続き鋭意努力してまいります。

【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】

【会社側の考え方について】

約3年半に及んだコロナ禍においても各職場で人員の不足を補い合い、日々絶えることなく安全・安定輸送の確保や業務運営の継続に取り組まれたことは十分認識しておりますが、当社の置かれた不安定な状況を踏まえると、引き続き慎重な検討が必要であると考えています。

最終的な回答につきましては、上記の要素及び貴側の要求趣旨等を踏まえ、できるだけ早く回答できるよう引き続き鋭意努力してまいります。

【申第12号「労働時間の短縮及び制度改善」について】

【組合員】

〔人事・就労関係〕

- 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。

⇒ 現行の取扱いを変更する考えはありません。なお、70歳までの就業確保措置の努力義務化等も踏まえ、60歳以降の雇用の在り方については、検討が必要と認識しています。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、どの年代においてもモチベーション高く仕事ができる環境整備に向けて検討を進めていきたいと考えています。

- 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。

⇒ 「エリア採用」及び希望勤務エリア制の導入については、地域毎の採用数や要員需給に偏りが出た場合の調整が困難になること、また、職種が少ないエリアにおいて、社員の配置転換の選択肢が限定されるなど課題が多く、一律に導入することは困難であると考えています。

一方で、採用数確保の観点からも近年応募が減少している高卒等の採用区分や一部

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年3月4日（N o 22 / 3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

の職種に限定したエリア採用について、運用方を含めた制度設計の検討を進めたいと考えています。

- 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。

⇒ キャリア転換制度については、2022 年度から、年齢制限の撤廃等の拡充により、従業員が更なる向上心を持ち能力を最大限発揮できるよう整備したところであり、当面のところ制度の見直しを行う予定はありません。

また、社内F A 制度については要員需給に与える影響が大きいことより実施が困難であると考えています。

なお、社員のモチベーション向上や働きがいの創出の観点から、一部の業務に限定した社内公募を2024 年6 月1 日付異動に向け実施します。

- 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。

⇒ 多様な働き方の出来る職場環境の構築については検討課題のひとつと認識していますが、この制度を円滑に運用する前提として各系統における要員需給に一定の余裕が必要となるため導入する考えはありません。

〔勤務・働き方関係〕

- 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。

⇒ 乗務員行路については、効率的な乗務割交番を作成する観点から、朝・夕の通勤・通学時間帯の信用降車型ワンマン列車の拡大や乗務効率を上げるため、折り返し時間や入出区、入換作業等の削減を図ることなど、引続き効率的な乗務員行路の作成に努めていきます。さらに、将来に向けて、パターンダイヤの拡大等により、乗務員運用のシンプル化を図ることや乗務員勤務制度の在り方について見直しを図ること等により、働きやすさを意識した乗務効率の高い勤務体系を目指したいと考えています。

- 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。

⇒ 現状、在宅勤務制度の緩和やフレックスタイム制度新設の考えはありませんが、多様な働き方の出来る職場環境の構築については、引き続き検討が必要と認識しています。

- 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。

⇒ 年次有給休暇の増付与については、要員に与える影響が大きいことから、改定する考えはありません。時間単位の取得については、新設する考えはありません。

- 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、休職から復帰する組合員が、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。

⇒ 休職を取得しやすい職場環境づくりや、休職からの職場復帰に関する支援体制の構築については、検討課題のひとつであると認識しており、引き続き検討を進めてまいります。

J R 四国労組ニュース

2024年3月4日（No.22/4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

〔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。
⇒ 改定する考えはありません。なお、人材の確保・定着のためには、業務内容や職場環境だけでなく、労働条件もまたひとつの検討課題であると認識しています。
- 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。
⇒ 改定する考えはありません。なお、70歳までの就業確保措置の努力義務化等も踏まえ、60歳以降の雇用の在り方については、今後検討が必要と認識しています。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、どの年代においてもモチベーション高く仕事ができる環境整備に向けて引き続き検討を進めていきたいと考えています。
- 16 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。
⇒ 多様な採用形態に対応した新たな賃金制度の構築が必要かどうかを含め、勉強はしていきたいと考えています。
- 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）
⇒ 拡充する考えはありません。なお、資格取得や更新に費用がかかる場合があることは認識していますが、既に一部の資格について、資格取得奨励金の支給を行っており、別途費用の補助をする考えはありません。
- 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。
⇒ 増額する考えはありません。また、支援措置を拡充する考えはありません。
- 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。
⇒ 違約金を会社負担とする考えはありません。
- 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。
⇒ 改定する考えはありません。
- 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。
⇒ 現行の取扱いを改定する考えはありません。

【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。

J R 四国労組ニュース

2024年3月4日（No.22／5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

⇒ 現行の取扱いを変更する考えはありません。なお、70歳までの就業確保措置の努力義務化等も踏まえ、60歳以降の雇用の在り方については、今後検討が必要と認識しています。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、誰もがモチベーション高く仕事ができる環境整備に向けて検討を進めていきたいと考えています。

※その他の要求項目については、改定、変更、追加、新設等を行わない旨の考え方が示された。

[全般・賃金引き上げ]

組 合：コロナ禍の影響を大きく受け、賞与の水準が低下する等、将来を不安視した離職者が増加している。それでも組合員は四国の公共交通機関を支えるキーワーカーとして、責任感と使命感をもって各職場で奮闘してきたが、物価高の影響等により、我慢の限界を超えている。社会に必要不可欠な産業で働く組合員の「責任感・使命感」のみに委ねることなく、その社会的役割に相応しい賃金と労働条件を求める。

今春闘は積極的な賃上げが求められるなか、人財への投資を行わなければ、経営ビジョンの達成は不可能。こうした状況の中、我慢に我慢を重ねてきた組合員は今の経営回復状況を見て会社の決断を期待している。今こそ将来不安を払拭し離職に歯止めをかけ、優秀な人財を確保し会社を守るためにも、人への投資を行い「JR四国グループで働くことに誇りと働きがいを感じられる待遇改善」が図られなければならない。今春闘で要求している賃金改善等について、会社としての最大限の回答を要請する。

会 社：改めてコロナ禍における貴側の取り組みに感謝申し上げる。各委員の発言から、組合員の想いを受け止めた。今年度はコロナウイルスの影響緩和、分譲マンション等の販売により、第3四半期においては黒字確保となったものの、長期的には四国の人口減少に加えコロナウイルスの収束状況が見込めない。来年度は中期経営計画達成に向けた正念場となるなか、ベースアップについては、目下の決算状況のみではなく、長期的な視点を意識しつつ、検討を行う。

組 合：今春闘は組合員の温度感も高く、注目されている。しっかり会社として「人財が必要だ」というメッセージを打ち出してほしい。また当社の動向はJR四国グループ労組の春闘方針にも影響を与えており、人財確保の観点からグループ全体をリードする回答を出すべき。

会 社：昨年の春闘から連続性をもって「人材の確保」に取り組んでいる。発信力強化の必要性については、エンゲージメント調査等で課題感も持っており、丁寧にかつ即時性をもって示すことができるよう取り組む。グループ労組の労働条件については、各社の労使関係に基づき協議される。当社も、JR四国グループを牽引すべく取り組む。

J R 四国労組ニュース

2024年3月4日（N o 22 / 6）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

[一時金]

- 組 合：組合員はコロナ禍がいつかは収まり元通りになると考え、この局面を乗り越えてきた。感謝の言葉もよいが、しっかりと目に見えるものを会社からのメッセージとして示されたい。
- また、コロナ禍において、減車対応等の業務が増大した職場や、支援策の影響で工事等が増えた職場もあった。そのような状況で賞与の水準が抑制された点も鑑み、コロナ禍が落ち着き、業績が回復してきた今こそ、この間の組合員の労苦に報いる観点から、ベースアップとは別に一時金の支払いを行われたい。
- 会 社：コロナ禍において業務運営に尽力いただいたことについては認識しているものの、今後の状況が見通せない中、また鉄道運輸収入が9割程度となっている現状を含めて、明確な答えは現時点では示せないものの、引き続き慎重に検討していく。

[人事・就労関係]

- 組 合：エリア採用の検討について、採用区分や職種を限定し、検討する意志が確認できた。現行の制度において、転勤を完全になくす事自体が困難であることは理解するものの、希望する職種も含めて、可能な部分から対応していく必要があるのではないかと。
- 会 社：系統や勤務地の希望を全て叶えた場合、欠員状態を回復困難となる状況が想定されることから、制度の一律導入は困難であるものの、系統等を限定し、実施の実現性も含めて早急に検討していきたい。
- 組 合：要員需給に余裕がないと、グループ会社を含めた他の職場での勤務の検討を難しいということであったが、余裕が無いからこそ実施すべきではないか。人がいない中、今までと同様の手法・体制で業務を行うのではなく、経験が必要な業務、機械やシステム管理で行える業務など、切り分けが必要。また、グループ会社内において発注側・受注側双方の業務を経験することで、業務面での成長も期待できるという声もある。
- 会 社：検討課題の一つとして認識している。業務の効率的な運営については、経営協議会等の場でも議論していきたい。
- 組 合：エキスパート組合員が会社に残っているうちに制度改善を行う必要があるのでは。エキスパート組合員も65歳に徐々に到達しているが、どの様なスケジュール感で考えているのか。
- 会 社：65歳以降の社員については、55歳以降の賃金制度改正を待たず、就業体系・賃金体系を検討する想定。

J R 四国労組ニュース

2024年3月4日（N○22／7）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

〔勤務・働き方関係〕

- 組 合：乗務員行路作成において、7時間35分を確保するために、拘束時間が延びている。協約交渉時に「あるべき輸送体系を含めて検討」と聞いたが、進捗はどうか。昨今では臨時列車の乗務員確保に難渋しており、定期列車を維持しつつ、観光列車等の臨時列車をどう運行していくのか。
- 会 社：パターンダイヤの拡大、乗務員運用のシンプル化、乗務員勤務制度のあり方の見直し等において検討を勧めているが、運輸部が検討するにあたり今後の「あるべき輸送体系」が影響を与えており、その中で効率的な輸送を目指していく。
- 組 合：今年度も乗務員の離職が相次ぎ、長期的な乗務員養成にも影響を与える。ダイヤ改正で見直すしかないのであれば、早急な対応が必要。
- 組 合：フレックス勤務や時間休の導入など、現業機関でも要望する声が強く、他社では導入事例もある。実施に当たっては、職場は限られるかもしれないが、魅力的な制度を導入されたい。検討状況はどうか。また、現在本社ではせっかく在宅勤務制度があるものの、取得し辛いという話も聞く。
- 会 社：現行の勤怠管理システムでは、フレックス勤務や時間休の導入は困難。一方で、客観的な労働時間管理が求められる中、勤怠管理システムの見直しも運用面や費用面を含めて精査しており、そのタイミングにあわせて、検討していく。在宅勤務制度については、職場によっては一定出社する者が必要な部署もあるものの、制度が十分に活用されていないなど課題認識はある。

〔賃金・諸手当関係〕

- 組 合：業務量が従前より増えているにも関わらず、55歳以降で給与が減額される。2025年度を目処に、という話もあるが、早期に方針を示すことで、離職の抑制にも繋がるのでは。今後増加するであろう、中途採用のモチベーション低下も防ぐことができる。
- 会 社：時期については明示できないが、JRになってから入社した高卒社員が55歳になる時期が近づいていることをふまえ、課題認識を持っている。
- 組 合：手当の簡素化は理解するものの、等級と責任の重さを比較して、リスクのみが存在しており、線路閉鎖監督、保守用車、駅の信号業務などの手当の拡充を求める。本社においては、現業機関に指示する立場でありながら、現場管理者が本社に異動しても職務手当が発生しないなど、モチベーションの低下に繋がっている。また、乗務員以外の系統における教導手当の新設や、輸送指令員への手当についてもその責任の重さから、回数に応じず支給されたい。
- 会 社：これまでの労使での交渉結果のもとに現行制度がある中、引き続き会社の

J R 四国労組ニュース

2024年3月4日（No.22／8終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

経営体力を考慮しながら交渉にあたる必要がある。

組 合：要員確保の観点から、競合企業と比較し、当社の採用給はどのような水準にあると認識しているか。また、契約社員の採用水準も市場相場と労働価値が見合うように、あわせて検討する必要があるのでは。

会 社：高卒採用は目標数に届いておらず、競争力を強化する必要がある。あわせて、採用後の定着化に向け、労働条件・住宅に関する補助など福利厚生の改善を検討する必要がある。また、契約社員が確保できていない駅などにおいては、社員を充当しているケースがあり、契約社員確保に向けて、マルス加給等を含めた賃金水準についても検討する必要がある。

組 合：これほど物価が上がるなか、単身者は単身赴任手当だけでは、実際に二重生活を賄うことができず、手当の拡充が求められ、あわせて通勤手当についても、拡充が求められる。また、通勤時間を短縮、自分の時間を確保する観点からも、自社の商品でもある特急特認について拡充を図られたい。

会 社：昨今普通列車の減少にあわせて特急特認が申請されているケースは増えている。現行の運用を基本と考えているが、引き続き議論していきたい。

[準組合員]

組 合：エキスパート組合員なくして業務体制の維持が困難な現状に鑑みれば、処遇改善は必要不可欠。公的制度も変わるなか、一時金の係数は撤廃すべきである。

また、契約社員についても現状を踏まえると見習い教育手当の新設は必要。併せて、エリア社員化のような形で長く働いてもらう仕組みづくりは検討できないか。

会 社：エキスパート組合員の前提条件が変わっていることは認識するも、一時金の係数のみを検討するのではなく、65歳以降も含めた定年退職以降の一連の働き方と賃金体系の中で検討を進める必要がある。

契約社員の教導手当について主旨は理解するものの、どの職場でも先輩社員が教育しており、現行の考え方となっている。また、契約社員の社員化については現時点では検討していないものの、人材確保の観点から今後必要性をふまえ検討を進める。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、引き続き「人財への投資」として、ベースアップ獲得、各種制度改正、一時金の獲得を訴えていく姿勢を強めていくことを確認した。

以上