

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2025年2月21日（No.19／1）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!!

継続的な「人財への投資」を通じ、 「賃上げがあたりまえの社会」 実現に向け春闘交渉スタート!!

J R 四 国 労 組 は、2 月 1 0 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」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12号 「2025年4月1日以降の賃金引き上げ」について】(別紙1参照)

- 1 2025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12,000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13号 「労働時間の短縮及び制度改善」について】(別紙2参照)

<組合からの主旨説明（要旨）>

[賃金引き上げ]

- ◆ J R 四 国 を 取 り 巻 く 経 営 環 境 は 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年度と比較し110%の水準に、鉄道運輸収入は同98%となるなど、期末決算も昨年度に続き、黒字となる見込みが発表された。
- ◆ この成果は、組合員が日夜「安全・安定輸送」を第一義に、J R 四 国 グ ル ー プ が 担 う 地 域 を 支 え る 役 割 を 果 た す べ く、責 任 感 と 使 命 感 を 持 っ て 直 向 き に 業 務 に 取 り 組 ん だ 努 力 の 賜 物 で あ る。
- ◆ J R 四 国 労 組 で は、労 使 一 丸 と な り 「長 期 経 営 ビ ジ ョ ン 2 0 3 0」の 達 成 に 向 け、「ユ ニ オ ン ビ ジ ョ ン 2 0 2 3」を 策 定 し、組 合 員 に 対 し 明 る い 将 来 展 望 を 切 り 拓 く べ く 取 り 組 ん で き た。昨 春 闘 に お い て 2 年 連 続 の ベ ー ス ア ッ プ や、初 任 給 の 引 き 上 げ を 実 現 し た 一 方 で、物 価 高 騰 が 賃 金 を 上 回 っ て お り、多 くの 組 合 員 は 生 活 向 上 を 十 分 に 実 感 で き て い な い。

J R 四国労組ニュース

2025年2月21日（No.19／2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

- ◆加えて、歯止めのかからない離職等により要員不足は解消に至っておらず、現場では長期的な保全がままならず、列車が止まるのではという不安感さえある。JR四国グループは、社会的にも重要な使命を担っており、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。
- ◆そのためには、最大の労働条件である「賃金」を持続的に引き上げ、四国のリーディングカンパニーとしての位置づけを保つことが前提条件。JR四国労組として掲げてきた目標賃金と、組合員に調査した現状とは、大きな開きがあり、特に中堅層において顕著である。こうした分析からも今回の要求に会社が応える必要があると考えている。「賃上げがあたりまえの社会」を目指し、継続的な「人への投資」を積極的に求め、今春闘交渉においても魅力ある賃金をはじめ訴求力のある労働条件の構築を推し進める。

[労働時間の短縮及び制度改善]

- ◆先般の総合労働協約改定交渉の中で、「55歳以降の賃金のあり方」「フレックスタイムの導入」「扶養手当の見直し」について、それぞれ前向きな回答が示されたが、その後の進捗はどうか。特に扶養手当の見直しの影響を鑑みると、生活設計にも直結することから、前広な周知、経過措置等必要となる。
- ◆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。四国は小さいとはいえ、移動時間は必要。希望勤務地で働くことができることが重要であり、エリア採用等を検討すべき。
- ◆この間の交渉により、年間休日は3年連続1日ずつ増加し、来春からは年間110日となる。とはいえJR他社と比較してもまだまだ年間休日数は少なく、所定労働時間は長い状況にあり、ワークライフバランスの観点からさらなる労働時間削減を求める。
- ◆鉄道業界では夜間勤務や泊まり業務は当たり前であったが、昨今の就労観の変化や要員不足の現状をふまえると、交代制等勤務手当や夜勤手当の拡充が求められる。
- ◆駅での信号・指令業務、工務職場における各種工事監督や本社等での企画業務等責任の重い業務に対して、責任の度合いに見合った手当を求める。とりわけ、要員不足の中、等級と業務内容のバランスにも課題があり、不満が生じている現状を認識すべき。
- ◆ワンマン手当の増額を求める声があるなか、過去に乗務員手当を見直した時期と比較し、乗務本数・運転方式・旅客対応等業務も大きく変化してきた。会社は、ワンマン運転士の業務は従前と変わらないとの認識であるならば、その説明を求める。
- ◆エキスパート社員は円滑な業務運営に不可欠であり、期末一時金の支払額に乘じる係数は、撤廃されて然るべきである。

J R 四国労組ニュース

2025年2月21日（No.19／3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

◆契約社員が、人財の育成を担っている職場は多く、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。

＜主旨説明に対する会社の考え方＞

貴側の要求主旨を踏まえ次回以降詳細を議論し、経営体力や社会的趨勢を見極めながら検討していくこととなる。

とはいえ、「人財の確保・定着」に向けた取り組みにおいて、「連続性が重要」だと認識している。総務部だけでなく、主管部とも繰り返し議論を重ねてきたうえに、役員クラスでも広範な議論を行っている。エンゲージメント調査での結果を意識しながら、社員満足度を上げるためには、制度改善が必要なことは十分理解している。あわせて各現場内でもコミュニケーションをしっかりと取りながらエンゲージメント向上に資するよう取り組む。

昨秋の交渉時に示した3点のうち、55歳以降の賃金体系についてはエキスパート世代も踏まえた全体的な枠組みの中での検討となる。このため、長期人件費への影響が大きく、慎重な検討は要するものの、再来年度以降にJR1期生が55歳に到達することを踏まえた上で、次回以降考え方を示していきたい。また、フレックスタイム制度については、勤怠管理システムが4月から導入される中、この稼働状況の確認とその他のシステムとの関係等技術的な解決が目下の課題である。扶養手当については、世間動向を見ると子育て世帯が恩恵を受けられるような制度が主流となっており、他社事例等も踏まえつつ、検討していきたい。

なお、申第13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。

14 2025年に実施される、育児・介護休業法改正への対応方を明らかにされたい。

＜会社回答＞

別紙3（勤務制度の一部改正について）のとおり

＜主な交渉内容＞

会 社：今回の法改正への対応については、既に会社として対応してきた内容も含まれ、適用条件や実施時期などをはじめ、法を上回っていることをわかりやすく社員等にも示していく。

組 合：法改正の対応の中で「福利厚生サービス」の導入があるが、具体的に何を想定しているか。

会 社：現時点では、「ベビーシッターの手配及び費用負担等」を想定しているが、施行が10月であり、現在詳細について検討を行っているため、分かり次第改めてお示しする。

組 合：看護休暇については、有給化を求めている。また、養育両立支援休暇は別

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2025年2月21日（No.19／4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

の休暇とせず、保存休暇に包含することも考えても良いのではないか。

会 社：保存休暇は個人によって取得可能な日数が異なり、取得できない者もいることから法の主旨を満たすことにならないため、新たな休暇制度を設けることとした。

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協定における時間外労働について、2024年度の実績では2025年1月末現在で49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、2023年度は108名、2022年度は98名、2021年度は73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、社内ではデジタル等を活用した業務の効率化を進めているほか、今年度は労働時間管理に関する教育を実施するなど、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、エンゲージメントサーベイを継続して実施することにより、人材の定着に向けて取り組んでおります。

今後も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：昨年と比較し、年間360時間超の者が増えている。超過勤務削減の取組は進んでいるのか。また、系統別の状況はどうか。

会 社：今年度、工務系統は改善が見られたが、新松山駅の開業、2度のダイヤ改正の影響もあり、営業・運輸では増加傾向にある。会社としても超過勤務削減を目指し、管理者教育も実施している。

組 合：超過勤務が多い箇所はメンタル不調者も増加していると認識している。休職に入ってしまうと人員が減ってしまう。

なお、年休消化は問題ないか。

会 社：全体的な年休消化率は高いものと認識しているが、個人によって偏りがあるのも事実である。なお、法定である年休5日取得の遡憑にも継続的に取り組んでおり、1月時点で5日取得できていない人数は昨年より減少している。

J R 四国労組ニュース

2025年2月21日（No.19／5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

組 合：デジタルの普及も理解するが、各職場では若手にデジタル関係の作業が集中するケースがある。業務の平準化についても管理者教育が必須。

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。

以 上

J R四国労組申第12号

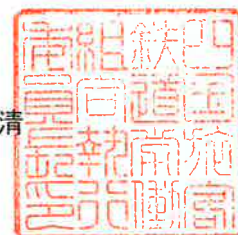
2025年2月10日

四国旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 四之宮 和幸 殿

四国旅客鉄道労働組合

執行委員長 大谷 清



「2025年4月1日以降の賃金引き上げ」について

日本経済は、雇用・所得環境が改善する中で、緩やかな回復が続くことが期待されているものの、海外景気の下振れが国内景気を下押しするリスクとなっているほか、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響が懸念されている。J R四国グループを取り巻く環境に目を向ければ、上記に加え、従来からの人口減少、少子高齢化の進展などから依然として厳しい状況が継続しているといえる。このような中で迎えた2024春季生活闘争では約30年ぶりとなる高水準での賃上げや初任給の引き上げを実現したものの、諸物価の高騰が先行しており、多くの組合員は生活向上を十分に実感できていないのが現実である。今春闘でこそ、賃金と物価の好循環を実現させなければならない。

組合員はこの間「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、歯止めがかからない離職や長引く採用難により、要員不足が解消できない状況が続いている。今や人財の確保・定着は最大かつ喫緊の経営課題であるが、J R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、優秀な人財が意欲高く働き続けられる環境の整備が不可欠であり、最大の労働条件である「賃金」の持続的な引き上げによって、四国のリーディングカンパニーとしての位置づけを保つことが前提条件となる。

J R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J R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。そして、人財の確保・定着と離職防止につなげるべく、「賃上げがあたりまえの社会」を目指し、継続的な「人への投資」を積極的に求め、今春闘交渉においても魅力ある賃金をはじめ訴求力のある労働条件の構築を推し進めなければならない。よって、2025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 2025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12,000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13号

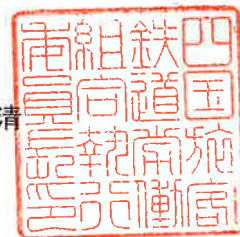
2025年2月10日

四国旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 四之宮 和幸 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FA制度等を創設されたい。
- 5 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〕

- 6 1日平均労働時間を短縮されたい。

- 7 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。
- 8 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さらに緩和するとともに、フレックスタイム制度の導入に向けてスピード感を持った対応をされたい。
- 9 育児短時間勤務制度の適用勤務種別を拡大されたい。
- 10 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。
- 11 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。
- 12 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」に拡大するとともに、孫の育児を行う場合も取得可能とされたい（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。
 - (11) 組合員個人の記念日に有給休暇が取得できるアニバーサリー休暇制度を新設されたい。
 - (12) 夏季休暇を新設されたい。
- 13 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。
- 14 2025年に実施される、育児・介護休業法改正への対応方を明らかにされたい。
- 15 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〕

- 16 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。

- 17 55歳以降の基本給支給率は社員定年まで減額しない制度に改善するとともに、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。
- 18 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。
- 19 扶養手当の見直しに当たっては、社会情勢の変化に柔軟に対応するとともに、支払額は増額されたい。
- 20 単身赴任手当を増額されたい。
- 21 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（適用に当たっては指令業務に従事する者全員）、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）
- 22 乗務員手当（深夜額・時間加給（ワンマン含）・キロ加給）及び教導手当を増額されたい。
- 23 機械建築区及び工場に勤務し、機械関係の業務に従事する組合員に支払われる技能手当は、職名にかかわらず支払われたい。
- 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 交代制等勤務手当の支払い額を増額するとともに、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されたい。
- 27 緊急呼出手当の支払い範囲に、「大地震発生時の行動に従い出社した場合」を含めるとともに、緊急呼び出し時の労働時間は呼び出し時間（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 賃貸住宅補給金を増額するとともに、持家促進による人財定着化の観点から、融資斡旋や利子補給に加え、持家住宅補給金を増額されたい。
- 31 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。
- 32 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。
- 33 貸与される制服は作業性と環境性に優れたものにするとともに、着用方にあたっては社会環境や気候変化に柔軟に対応できるようにされたい。

【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乘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

2025年2月 JR四国

育児・介護休業法の改正（2025年4月1日及び2025年10月1日施行）に伴い、社員、エキスパート社員及び契約社員（以下、「社員等」という。）の勤務制度を以下のとおり改正する。

1 改正内容について

(1) 看護休暇の名称変更及び取得事由の拡充

看護休暇の名称を「看護等休暇」に改めるとともに、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等となる場合」及び「入園（入学）式、卒園式に参加する場合」を加える。

(2) 養育両立支援休暇の新設

小学校3年生修了までの子を養育する場合、1の年度に10日以内の必要な日又は時間の無給休暇（以下、「養育休暇」という。）を付与する。なお、時間単位の休暇の取得は、日勤（1種）及び日勤（2種）勤務を指定されている社員等が、代替要員を必要とせず、かつ、業務上支障がない場合に限る。

2 実施時期

2025年4月1日

3 その他法改正への対応について

（第1号及び第2号は2025年4月、第3号から第5号までは2025年10月実施）

(1) 介護に直面した旨の申出をした社員等に対する両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認

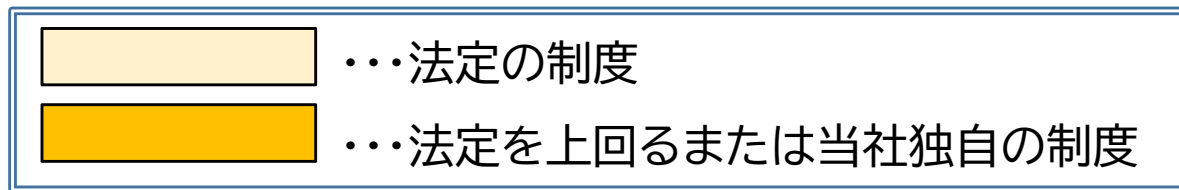
(2) 介護に直面する前の早い段階における情報提供

(3) 子が3歳に達する前における両立支援制度に関する個別の周知・意向確認

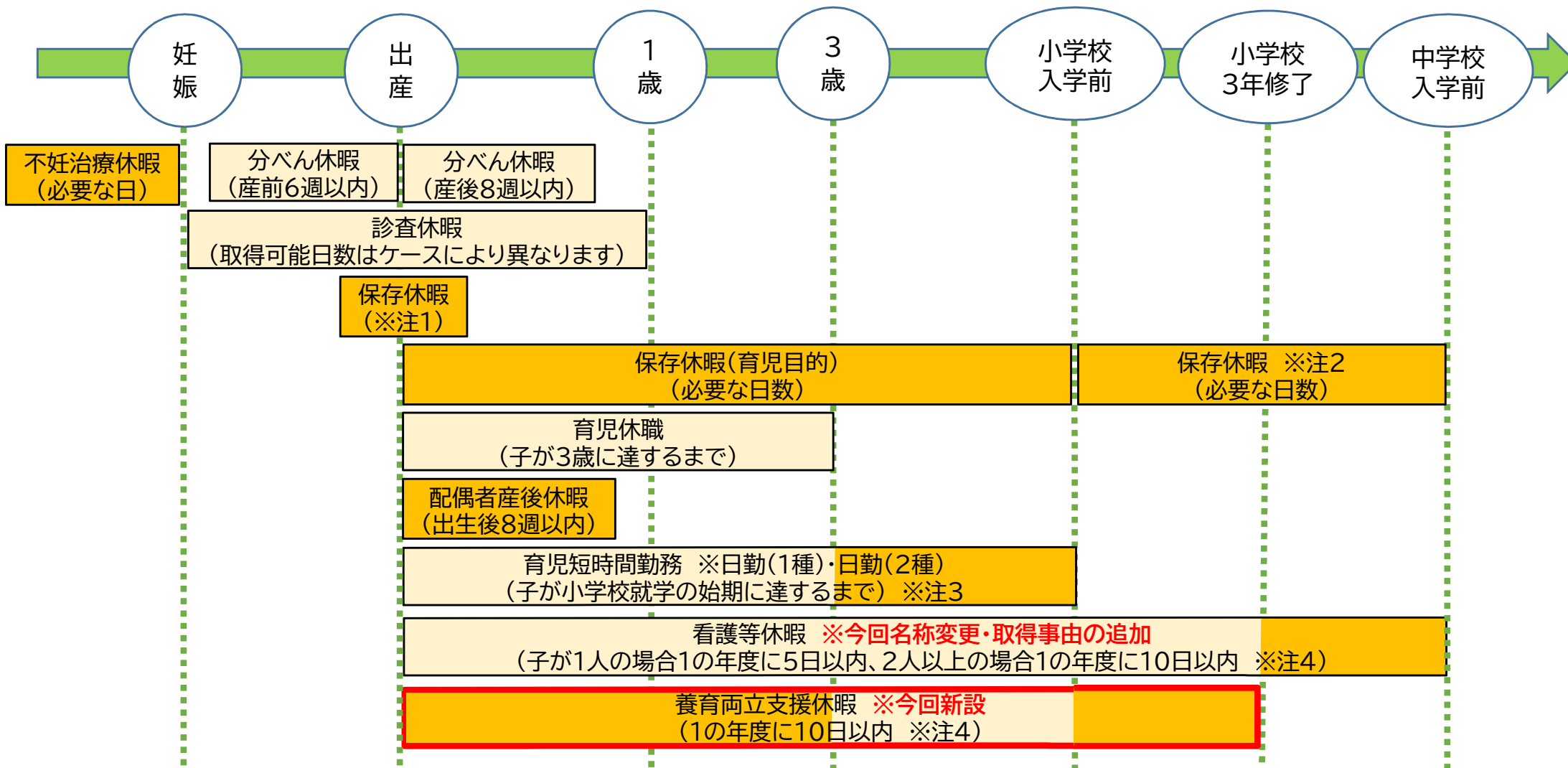
(4) 妊娠・出産の申出時や子が3歳に達する前における個別の意向聴取・配慮

(5) 福利厚生サービスの導入

(参考) 育児に関する主な休暇制度等



※注1: 配偶者の出産又は入退院に付き添う場合、3日以内取得可能
 ※注2: 小学校等の臨時休校等に伴い、急遽子の世話をを行う場合に取得可能
 ※注3: 適用対象外の者は育児休職を3歳まで取得可能
 ※注4: 日勤(1種)・日勤(2種)勤務者については時間単位の取得も可能



※上の取扱いのうち保存休暇については有給扱いとなります。ただし、累積日数がない場合は取得ができません。