J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（No.21/1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

春闘交渉 2 回目

会社：人口減少・物価高騰等状況は不透明。

業績見通しと人財の定着・確保をふまえ検討。

組合：要員不足の中、日夜奮闘する組合員の期待感が高い!!

奮闘に報いるべくしっかりとメッセージを示すべき!!

定期昇給実施の方向を確認!!

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 2 号、申第 1 3 号について現時点における会社の考えが示された。

【申第 1 2 号 「2025 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、2024 年度についてですが、旅客流動の回復や「TAKAMATSU ORNE」開業等に伴う不動産賃貸収入の増などにより、第 3 四半期決算における純利益は 31 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水準には回復していないことなどから、2031 年度の経営自立に向けて楽観視できる状況にはないと認識しています。

次に、2025 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、物価・金利の上昇など、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、2025 年度は中期経営計画 2025 の最終年度であり、これまで取り組んできた施策の集大成として目標を確実に達成するとともに、社会の変化をビジネスチャンスと捉え、変化への挑戦を続けながら、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です。

なお、今年の春季賃金交渉の世間動向としては、引き続き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。

J R 四国労組ニュース

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

先に述べましたとおり、当社の長期的な業績の見通しは依然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。2025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「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改正（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、中長期的な会社の経営状況や社会情勢等を考慮する必要がありますが、60歳以降の雇用の在り方を含め、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、長く安心して働ける環境づくりや採用数確保の観点から、エリア社員制度の実現に向けて検討を進めています。

- 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FA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すが、2024年度から新たに事業開発本部及び関連グループ会社での運用に特化した転換が可能となる事業開発部門を新設しました。今後もより良い制度の拡充に向けて検討を続けていきます。

また、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2024年3月に社内公募制度を整備しました。当面は一部業務に限定して都度募集を行います。

一方で、社内FA制度については要員需給に与える影響が大きいため実施は困難であると考えています。

J R 四国労組ニュース

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

- 5 JR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。
- 6 一日平均労働時間を短縮されたい。
 - ⇒ 列車乗務員及び動力車乗務員（乗務割の制により勤務する者に限る。）について、2025年度より一日平均労働時間を20分短縮することとしました。
それ以外の系統の労働時間短縮について、現在は時短を行う状況にはないと考えていますが、人材確保の観点からは検討課題のひとつであると認識しており、経営状況、要員事情等を勘案しながら引き続き勉強はしていきたいと考えています。
- 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。
 - ⇒ 年間休日数については2023年度より特別休日を1日ずつ増やしてきており、2025年度は2022年度と比較して3日増えることとなります。
更なる休日数増は人材確保の観点からも検討課題のひとつであると認識しておりますが、一方で今後の経営見通しや要員事情も踏まえ慎重な検討が必要であると考えています。
- 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。
 - ⇒ 多様な働き方のできる職場環境の構築に向け、昨年10月から本人申請に基づく在宅勤務の利用上限回数の緩和を実施しました。
一方、フレックスタイム制度については次年度導入予定の新勤怠管理システムの安定的な稼働や既存システムへの影響を見極める必要があることや、変形労働時間制についても見直しが必要となることから、2025年度初の導入は困難ですが、多様な働き方の実現に向けて今後踏み込んだ検討を進めていきます。
- 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。
 - ⇒ 年次有給休暇については、2024年度より社員の新規採用時における付与日数を1日増としましたが、更なる増付与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。
また、時間単位の取得については、新設する考えはありません。
- 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

J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（No.21/4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

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、特に育児・介護に関して
は次年度施行の改正育児・介護休業法の趣旨も踏まえた対応を進めていきます。

〔賃金・諸手当関係〕

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。

⇒ 中長期的な会社の経営状況、長期人件費への影響度合い及びシステムへの影響等
も考慮しつつ、エキスパート社員を含む55歳以上の賃金の改善に向けた検討を深度
化していますが、現時点で具体的な内容は示せる状況にありません。

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。

⇒ 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。

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。

⇒ 扶養手当については共働き世帯の増加など、社会情勢の変化に合わせた制度への
見直しに向けて検討を行っていますが、現時点で具体的な内容を示せる状況にはあ
りません。

なお、見直しに際しては社員等の生活設計に配慮した対応が必要と認識していま
す。

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）

⇒ 現時点では、拡充する考えはありませんが、特に業務遂行上必要な資格取得につ
いて、社員等の取得意欲向上を図ることは重要であると認識しています。

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。

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。

⇒ 現時点では、改定する考えはありません。

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

J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（No.21/5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

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。

⇒ 現時点では、改定する考えはありません。

30 賃貸住宅補助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、融資斡旋や利子補助に加え、持家住宅補助金を増額されたい。

⇒ 賃貸住宅補助金を増額する考えはありません。また、持ち家住宅補助金についても増額する考えはありません。

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。

⇒ 制服の生地を変更する予定はありません。なお、着用方にあたっては社会環境や気候変化に対応できるよう引き続き検討していきます。

【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。

⇒ 雇用保険法等の一部を改正する法律の施行により高年齢雇用継続給付金が見直されますが、公的給付制度の仕組みからみてやむを得ず、また基本的には会社が減額部分を補填すべき性質のものではないと考えています。

ただし、エキスパート社員を含む55歳以上の賃金の改善に向けて検討を深度化しています。

3 期末一時金の支払額に乗じる係数を撤廃されたい。

⇒ 中長期的な会社の経営状況、長期人件費への影響度合い及びシステムへの影響等も考慮しつつ、エキスパート社員を含む55歳以上の賃金の改善に向けた検討を深度化していますが、現時点で具体的な内容は示せる状況にありません。

※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：インバウンドを含め移動需要は回復し、鉄道運輸収入が前年を上回るペースで推移しているうえに、非鉄道事業の取り組みも相まって今年度通期でも黒字が見込まれている。加えて、サーモン養殖や研修センター跡地の開発など、明るい話題が続くが、これはひとえに各職場で昼夜を問わず日々直向きに奮闘する組合員の頑張りが実を結んだ結果であり、会社には目に見える形でしっかりと応えてもらわなければならない。2年連続となるベースアップを勝ち取ってきたものの、生活改善が実感できないほどの物価高騰が重くのしかかっている。会社からも触れられたように、世間動向としても賃上げムードは高まっており、組合員のベースアップについての期

J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（No.21/6）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

待感は極めて高い。組合員からは「ベア獲得は当たり前」、「いかに高水準の金額を勝ち取るか」といった声が聞こえ、強い関心事となっている。一方で、各職場の要員需給は非常に厳しいものであり、要員数に見合わない業務を執行し、疲弊している。こうした状況が新たな離職を生み、職場のモチベーション低下に繋がるという負のスパイラルになっている。さらには将来展望や、事業運営の持続性にも不安を抱いている。「社会的使命」という言葉があったが、それを支えている組合員に報い、誇りを持って生き生きと働き続けることを可能にするためにも、働きの価値に相応しい賃金に引き上げることが何よりも必要不可欠である。

会 社：まずは安全・安定輸送をはじめとする各職場での業務への精励に感謝申し上げる。今春闘においても、引き続き人材の確保・定着をテーマとして各種検討を行っている。とりわけベースアップについては、長期人件費に影響するものであることから、その点を踏まえなければならない。今年度も黒字決算を見込むといっても、鉄道運輸収入はコロナ前に戻りきっておらず、物価高騰の影響は諸経費にも及んでおり、世間動向も不透明な見通しの中であることに変わりない。このような状況下で労働条件の改善と並行して採用強化にも努めており、2031年度の経営自立に向け、貴側の協力も求めながら取り組む必要がある。各交渉委員から今春闘における期待感・熱意は受け止めたところであるが、会社としても人材の確保・定着に向けて、連続性を意識し、検討を行っていく。

[人事・就労関係]

組 合：転勤が忌避される傾向にあり、組合員からも希望勤務地で働けることへの要望の声大きい。採用面でみても地元の方に入社してもらうメリットは大きいと考えており、このニーズに応えられるよう制度を導入すべきと考える。また、エリア採用に対しては労働条件に差を設ける必要があるのでは、という会社の考えであったと思うが、導入にあたっての労働条件等をどのように考えているか。影響があるのであれば、前広く議論を行うべき。加えて、地元採用ができていない理由をどのように分析されているのかも説明されたい。

会 社：回答のとおり、人事運用を行うにあたって課題感を持っている。実績として十分採用できていないところでは、学校等との対話の中で当社の求人票が県外配属に区分されることが影響していると聞いており、学生への理解促進のために出前授業等を行っているものの、ハードルがなかなか下がっていないという状況である。労働条件についても、現状具体的に決まっていることはないが、他社事例も踏まえて広く検討を行っている。

組 合：グループ全体の労働力確保の観点から、会社内あるいはJR四国グループ

J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（No.21/7）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

の他の企業や職場で業務を行えないか。例えば、営業でいえば、車イス対応や除草などに人手が足りておらず、他職場の力を借りれば社内で完結することになり、労働時間管理も容易ではないかと考えられるうえ、世間でもスキマバイトといった形でのニーズが注目されている。また、このように業務を切り出すことがひいては、育児・介護をしながら泊まり勤務ができない組合員に向けても職域確保に繋がるのでは。

会 社：労働時間管理を一元管理する必要があるのと、マッチングの仕組みづくりに課題感がある。一方で、車イスの乗降介助などスポット的な業務の必要性は感じている。

[勤務・働き方関係]

組 合：フレックスタイム制度の導入について、進捗状況はどうか。また、時間単位の年休取得について、考えはないとの回答であったが、柔軟な働き方の拡充を行う観点から検討すべきではないか。

会 社：勤怠管理システムを来年度初から導入することとなっており、フレックスタイム制度の導入にあたっては、人事給与システムへの影響度合いなどを見極める必要がある。システムが正常に構築できる前提ではあるが、2026年度からの制度導入を念頭に置いている。時間単位年休については、システム上では大きな影響はないという認識だが、詳細も含め議論が必要である。日勤職場において、現在始終業時刻の変更を行っているが、輸送障害発生時などのやむを得ない場合に箇所長許可のもと、当日変更できるような運用によって柔軟な働き方ができないか検討している。

[賃金・諸手当関係]

組 合：55歳以降の賃金改善について、以前より言及されているJR採用高卒1期入社の方の年齢を考えると2027年4月には新しい制度とする必要がある。若手に加え、中堅層の離職等もあるなか、人事賃金制度全体での見直しが必要となるのではないか。また、ここ数年の改善でスポットが当たっていない中堅層からの強い要望にもどのように応えていくのか考えた場合に、全体的な見直しに伴って、改善を図るべきではないのか。

会 社：55歳以降のみの改善なのか、賃金カーブ全体を見直すのか、どこを対象とするかについて検討している状況である。55歳未満となる若手・中堅層については、ベースアップによる賃金改善も重要視している。直近のベースアップでは定額実施としてきたが、配分交渉等を含めて否定するものでもない。一方、人件費は一定のウエイトを占めていることから、経営層を交えて議論を行っている。

組 合：非鉄道事業に従事する組合員も増えてくる中で、経験者採用者などに現行

J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（N o 21 / 8）発行責任者 / 大谷 清 編集責任者 / 和田 庄平

の制度が追い付いていないとの指摘がある。新たな賃金テーブルの必要性とともにモチベーションが上がる仕組みづくりを進めるべきではないか。

会 社：経験者採用者とプロ職事業開発系統の採用が対象となるが、今後の事業展開等踏まえると、検討が必要な事項とは考えている。現時点においては、期末手当の成績率の増率幅を広げ活用している。

組 合：扶養手当についても秋の交渉時と同様の回答であった。社内を見ても共働きの世帯が増えている印象があるが、具体的にどのような見直しを検討しているのか。

会 社：配偶者だけの扶養手当を受けとっている者も一定数いるが、世間同様に共働きが多くなっていることから、その状況を踏まえて検討を進めているところである。JR他社でも配偶者の扶養手当を廃止する会社もあるようだが、今回の回答で示した通り、見直すとしても生活設計に配慮した対応を取る想定である。

組 合：責任度合い、業務の特殊性等を鑑み本社業務や信号・指令業務、各種工事監督業務、ワンマンなどの手当を新設・改善すべき。

会 社：煩雑な手当を集約してきたなか、業務回数を数えて手当を支給することはこれまでの考えに逆行する一方で、回数に関係なく支給を行うと不公平感が出てくるというジレンマがある。ワンマン手当については、運転方式・旅客対応等が多様化しているものの、運転そのものについては、従前と大きく変わらないと考えている。

組 合：工務系統の職場からは夜業に対する不満の声が大きい。今回の日中時間帯の集中工事は前向きに受け止められているが、夜業が完全になくなるわけではない。同様に、泊まり勤務や不規則勤務など、鉄道特有の働き方に対して、以前であれば、鉄道マンの矜持でがんばれたということかも知れないが、現在の就労観からは忌避されているとの声が強い。ましてやその対価が十分納得できるものでなければ、鉄道の運行を支える責務に見合った水準に改善されるべきである。その他、緊急呼出手当や単身赴任手当等、誰もがやりたがらないことをやってくれることに対して、会社が賃金として応えるのは当然ではないのか。

会 社：自分の休みの時間を割いて出勤している緊急呼び出しの様に、苦勞している従業員に対してはしっかりと報いていきたいと考えている。

組 合：気候変動により、制服の着用期間を一律に運用することは困難になっており、接客場面でのネクタイ等割り切って省略すべきでは。また、工務職場の内勤時の服装など、個人に委ねるような仕組みが作れないか。

会 社：回答については今日示したとおりだが、今後も広く検討していく。

[準組合員]

組 合：エキスパート組合員の期末一時金の係数について、組合員同様の業務を行

J R 四国労組ニュース

2025年3月3日（No.21／9終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

っている点を踏まえて早期に改善を行われたい。

工務系の職場でエキスパート組合員が体力的にフルタイムで働くことが難しく離職しているケースがあるが、繁忙期だけでも雇うことのような仕組みを作れないか。

会 社：係数については、引き続き、55歳以降の賃金のあり方の中で検討を進める。65歳以降については、個別で嘱託契約を結んでいるケースはある。全体的な制度としては難しいかもしれないが、個別でそういったことができないか議論していきたい。

[36協定]

組 合：36協定の限度時間内であるものの、業務量に対して要員が不足しており体調を崩したケースがあると聞いている。業務量の削減について積極的に取り組むとともに、復職後のフォロー体制も整備されたい。

会 社：要員不足については認識しており、人材の確保・定着、効率化も含めた業務量の削減、工期の延長、働き方改革等の取り組みを行っている。特に貴側から指摘のある工期の延長については、従業員の健康管理と合わせて36協定締結有りきとならない様、主管部にも強く申し入れている。復職支援については、「健康経営推進計画」に沿って支援プログラムの整備やフォロー体制など、引き続き検討していく。

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、各種制度改正を訴えていく姿勢を強めていくことを確認した。また、次年度の「36協定」の締結については、引き続き時間外労働の抑制に資する様、主管部と連携し業務量の削減に取り組むことを確認し、本日17時に妥結した。

以上