

J R 四国労組ニュース

2025年5月9日（No.27/1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

「エリア採用制度導入」に係る団体交渉を開催！

J R 四国労組は本日の団体交渉において、会社より「エリア採用制度の導入について（別紙参照）」提案を受け、議論した。

<会社提案内容（抜粋）> ※詳細は別紙参照

○対象社員：2026年4月以降採用となる高卒社員等

※「高卒社員等」にはプロ職採用者のうち、契約社員車掌からの社員登用者、既卒高卒社員、中途高卒社員を含む。

○申し込み：採用試験の応募時のみ申込可能

※解除の申し出等により対象外となるが、再度の申し込みは不可。

○処 遇：入社後5年間の昇給時に毎年1号俸を減ずる

（非エリア社員と比べて最大5号俸低い水準となる）

※エリア社員を解除した場合、本制度に基づいて減じられた号俸から1号俸減じた号俸を、解除後1年経過した後の昇給実施日において、加算する。

<主な交渉内容>

【制度全般】

組 合：組合としては、「ユニオンビジョン2023」等でも示すように、かねてから希望勤務地で働くことを可能とする制度を要求してきたところである。今回の提案は、新規採用者が対象ということで、組合からの要求に対しては、満額回答とはいえないながらも前進が図られたものとして受け止める。引き続き、既存の組合員が対象となるよう、拡充を求める。今回は採用時のみ適用となるが、エリア社員の配属が優先され、既存の組合員が異動させられるなど、周りの組合員のモチベーションが低下するような事態は避けなければならない。

会 社：新規採用の高卒社員等のみならず、既存の組合員も含めた制度が望ましいとは考えるものの、人事運用面での課題が多いことなどを踏まえた結果、今回の提案となった。人事調書等で希望勤務地についても把握していることから、その人数を踏まえたうえで各エリアの募集人数の調整が可能と考えており、既存の組合員にも配慮した制度運用を想定している。

【対象社員】

組 合：対象外となるプロフェッショナル職などでもエリア採用を希望する者がいると認識するが、今回高卒社員のみが対象となった理由はあるのか。また、県単位でのエリアの設定とあるが、香川・高知エリアに池田地区が入ると、高卒採用の求人票上は、県外扱いとなり、募集のメリットが低下するのではないかと懸念している。

J R 四国労組ニュース

2025年5月9日（No.27／2終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

会 社：対象区分については、採用規模や運用面を考慮した結果、今回の範囲とした。

県内とはいっても、基本的に自宅から通勤が可能な範囲に配属することを考えている。例えば高知エリアでいえば、須崎在住者を池田に配属しようとは考えておらず、高知から池田といった通勤が可能な者について配属することを想定している。いずれにしても求人票等の記載方法については、誤解を抱かれないよう丁寧に記載する必要があるだろう。

【処遇】

組 合：エリア社員がエリア指定を解除した場合、基本給は少なくとも1号俸の差がつくことになる。一方、県外異動ができる非エリア社員は希望勤務地外で働く不安や不満を抱えながら勤めており、この1号俸の差をどのように受け止めればよいのか。

会 社：社内でも様々な議論を行ったところだが、他社においては昇給・昇格等を含めたコース分けをしているケースもあるが、今回提案したエリア社員には基本給の差のみで、それ以外の差を設ける考えはない。つまり、エリア指定している間は最大5号俸の差がある状態である一方、県外異動がないという安心感を得られるということになる。指定解除すれば、転勤が可能となり、非エリア社員と同じように扱う必要があると考えたが、退職手当も含めた処遇、またエリア指定解除となって以降のモチベーションへの影響等を考慮した結果、最終的に今回の案となった。

【人事運用等】

組 合：エリア社員は職種の指定を行わないとあるが、エリア内で異動する以上、職場が限られる可能性があり、複数系統の職種での運用を想定しているのか。

また、運用面や処遇面以外で想定している課題感等ないか。

会 社：エリア社員であっても適材適所という視点で職種・職場を判断することを基本に考えている。したがって、現時点では、複数系統の職種を経験させることは考えていないが、将来的な要員状況や職場運営等を見据えたときには、同エリア内の他系統の職場への転勤や出向等も有り得るため、何らかのフォローが必要となってくるかもしれない。

また、現時点で危惧されるのは、特定の職場において、エリア社員で要員が充足された後に、新たに当該系統への希望者をエリア採用することができないという懸念がある。

組 合：既存組合員で里帰り等を希望する者に影響があるのではないか。

会 社：人事運用に当たっては、将来的に里帰りする人も考慮したうえで、運用及び採用数の検討を行う。

本提案に対しては、解明すべき論点を整理した上で、引き続き交渉を行うことを業務対策委員会にて確認した。

以上

エリア採用制度の導入について

2025年5月 JR四国

別紙

人材の確保・定着は当社において喫緊の課題であり、これまでも様々な施策を実行してきたところであるが、近年学生の地元志向が高まっている状況等を踏まえ、更なる人材確保・定着の観点から、今後新規に採用する高卒社員を対象に以下のとおりエリア採用制度を導入する。

1 条件等について

項目	内容
対象社員区分	2026年4月以降新規採用となる高卒社員 なお、プロフェッショナル職のうち契約社員車掌からの社員登用者、既卒高卒社員および中途高卒社員を含む。
申込及び適用期間	エリア社員への申込は採用試験の応募時とし、原則一度申し込めば、本人から解除の申し出がない限り退職まで適用する。ただし、現場長等資格試験合格者は対象外とする。
エリアの範囲	県単位とする（島外エリアの設定はしない） なお、池田地区は香川・高知にも含む。
職種の指定	できない（出向となる場合もあり得る）
処遇	エリア社員を選択した者について、入社後5年間の昇給において毎年1号俸を減ずる。（非エリア社員と比較し、5号俸低い水準となる。） なお、エリア社員を解除した場合、解除後1年経過した後の直近の昇給実施日において、本制度に伴い減じた号俸から1号俸減じた号俸を加える。

エリア採用制度の導入について

2025年5月 JR四国

1 条件等について

項目	内容
エリア外への異動の可能性	原則としてなし。 ただし、エリア社員として不適格と認められる場合はその限りではない。 なお、キャリアステップ等に伴うエリア外異動について、本人が同意した場合はエリア社員の身分のまま一時的にエリア外異動を行うことがある。
エリア社員指定の解除方法	自己申告による。 なお、一度解除した場合は再度エリア社員に戻ることができない。
希望エリア変更方法	自己申告による。 ただし、原則として3箇月前までの申告とし、結婚や育児・介護等、会社が認める事由がある場合に限る。

2 実施時期

2026年4月1日以降入社する者から