

J R 四国労組ニュース

2025年5月27日（No.29／1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

夏季手当交渉開始!!

事業計画を上回り、2期連続の黒字決算達成!!
要員が十分でないなか、奮闘を続けた組合員に報いるべく
誠意ある回答を要請!!

【要求内容】

◇ 基準内賃金の **2.4**ヵ月

(ライフプラン支援金を加えて **2.8**ヵ月)

エキスパート社員 2.8ヵ月 ※基礎額に乗じる係数の撤廃
パートナー社員(月給・日給適用者)

調査期間内の勤務日数	四国地区	大阪地区	列車乗務員	アテンダント
65 日以上 120 日未満	96,000 円	121,000 円	109,000 円	109,000 円
120 日以上	192,000 円	242,000 円	218,000 円	218,000 円

◇ 支払日 2025年7月7日(月)

J R 四国労組は、5 月 1 4 日に申し入れた申第 1 6 号「夏季手当の要求」、申第 1 7 号「準組合員(エキスパート社員)の夏季一時金の要求」、並びに申第 1 8 号「準組合員(契約社員)の夏季一時金の要求」について、本日第 1 回目の団体交渉を開催し、主旨説明を行った。

<組合からの主旨説明(要旨)>

J R 四国を取り巻く経営環境は、景気が緩やかに回復する兆しがある一方で、物価高騰や海外情勢、四国地域における少子高齢化や人口減少などが影響し、依然として不透明な状況にある。そのような中においても、2024 年度決算は移動需要の回復や「TAKAMATSU ORNE」「松山駅だんだん通り」等駅ビルの開業効果も含め、2 期連続の黒字決算を達成した。

この成果は日夜「安全・安定輸送」を第一義に、責任感を持って公共交通機関が担う使命、地域を支える企業グループとしての役割を果たしてきた組合員の各職場における奮闘が築き上げた努力の賜物である。

J R 四国労組は「長期経営ビジョン 2030」の実現に向けて労使が一丸となって、経営自立に取り組むとともに、「ユニオンビジョン 2023」によって、持続

J R 四国労組ニュース

2025年5月27日（No.29／2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

可能な人財確保に向けた方策を提起し、組合員の将来展望を切り拓くべく取り組みを進めてきた。現下の要員不足は深刻であり、将来にわたってJR四国が社会的使命を果たし続けるため、事業継続に不可欠である人財の確保・定着化を如何にして図るかが最大の経営課題。期末手当においても「人財」への投資を行い、組合員が生き生きと働き続けることのできる環境にあると示すことが極めて重要と考える。よって、真摯な対応を要請し、誠意ある回答を強く求める。

<交渉委員の主な発言>

- ◆ 2024年度決算においては、要員状況が厳しい中において、事業計画では赤字が見込まれていたにも関わらず、鉄道、事業開発部門ともに、収益拡大施策を展開した結果、営業収益が300億円を超すなど、見事黒字化させた。特に鉄道運輸収入は230億円を上回ったことは重要なことであると認識する。これらを踏まえ、要求水準もコロナ禍前より上積みを行った。年末手当交渉において、会社からは「コロナ禍前の支払月数が限界とは考えていない」という発言があったが、要求に込めた想いと重みをしっかりと受け止められたい。
- ◆ 足下では、インバウンド需要拡大や、連続ドラマ「あんぱん」効果、香川県立アリーナの本格稼働など、お客様のご利用が続いている。大型イベントも相次いで開催されており、要員不足の中においても、超過勤務等でその対応を行うなど、増収施策にも貢献してきた。加えて、直近では、架線トラブルや沿線火災などへの対応など、まさに組合員の奮闘なくして、事業運営は行えなかった現状を踏まえると、組合員の夏季手当にかける期待感は極めて高い。
- ◆ 要員不足のなか、各種効率化施策の企画・立案、また実施や実現に至るまで、本社・現場を問わず様々に協力してきた。一方で一人あたりの業務量は増加しており、いずれの職場においても組合員は疲弊している。中期経営計画最終年度でもある今年度は、計画達成はもちろん、長期経営ビジョン達成に向けた道筋をつけるべく、人財確保に引き続き努めなければならない、夏季手当で十分に応えなければ人財流出を招き、業務運営にも影響しかねないという危機感を認識すべき。
- ◆ 加えて、コメの価格がメディアでは毎日取り上げられるように諸物価高騰に伴い、組合員とその家族の生活は逼迫している。2025春闘においてはベースアップで賃金改善が図られたが、賞与が日々の生活に与える影響を踏まえると、組合員は連続性のある回答に強い期待感を抱いている。
- ◆ エキスパート社員や契約社員は業務運営に必要不可欠。改めて夏季手当をもってその評価を行われたい。特にエキスパート社員については、直近の春闘で係数が改善されたものの、撤廃には至っておらず、業務運営の必要性も十分に踏まえ、社員と同じ取扱いとして係数を撤廃すべき。

J R 四国労組ニュース

2025年5月27日（No.29／3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

また、引き続き申第21号「エリア採用制度導入」に対する解明要求について主旨説明及び議論を行った。

<組合からの申し入れ内容・回答>

申第21号「エリア採用制度導入」に対する解明要求について

- 1 従前より要求してきたエリア採用制度については、組合員が希望する勤務地への配属を可能するものであったが、今回の提案については新規採用時のみの適用で高卒に限定されている。エリア採用制度の対象社員を新規採用高卒社員に限定した理由を明らかにされたい。また、今回、提案に至った経緯及び制度導入の目的並びに想定されるメリットとデメリットを明らかにされたい。

回答

社員の採用についてはこれまで様々な取り組みを進めたことにより、一定数の確保はできているものの、一方で高卒社員の確保には苦慮しており、今後現場を支える労働力不足への懸念があることや、全体の新規採用者のうち四国外の出身者の割合が5割を超えるなど、今後の定着にも不安がある状況です。

こうした背景の一つとして、若手社員・学生の地元志向が高まっており、四国全域での異動がある当社の求心力が低下している点があげられます。については、人材の確保・定着の一つの手段として、地元志向のニーズに応えるエリア採用制度を導入することとしました。

一方で、今回導入する制度は原則として本人がエリア社員の解除を申告する、または現場長等資格試験に合格するという事情がない限り、退職までエリア内で運用することを想定しています。そのため、対象者を拡大することは人事運用面で課題があることから、今回地元志向の強い新規採用の高卒社員に対象を絞った形で導入することとしました。

なお、制度導入によるメリットとしては、これまで選択肢として選ばれなかった「特定のエリアで働きたい学生」の応募による応募数の増に加え、地元拠点に置く社員が増えることにより、異常時等においても迅速な対応が可能になるといったことが考えられます。一方でデメリットとしては、今後希望する社員で充足した地区についてはエリア採用を行わないことから、特定のエリアで働きたい学生の採用ができなくなるという可能性が考えられます。

- 2 現時点において、希望勤務地以外で勤務する組合員の状況を明らかにするとともに、当該組合員の早期の希望地への配属に向けた会社の考え方を明らかにされたい。また、高卒以外や新規採用時以外での適用といった対象者の拡大を考えているのか明らかにされたい。

回答

現在、希望勤務地以外で勤務する社員は一定数おり、人事調書に基づく社員の希望、家庭環境等を踏まえ、順次希望地への配属を進めていきたいと考えていますが、職場の状況、適材適所の観点から、全員の希望を早期に実現することは困難であると考えています。

なお、高卒以外や新規採用時以外への対象者の拡大は人事運用面で課題があることから、直ちに拡大することは考えていませんが、当然ながら今後の運用状況次第では検討する可能性もあり得ると考えています。

- 3 エリア採用制度導入によって、在職中の社員が希望勤務地に転勤できないケースが想定されるのか、会社の考え方を明らかにされたい。

回答

エリア社員の入社後の配属状況及び在職中の非エリア社員のうち希望勤務地以外で勤務

J R 四国労組ニュース

2025年5月27日（No.29／4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

している社員の状況を十分に把握したうえで、各地区のエリア社員の募集可否を決定していきますので、在職中の非エリア社員の希望勤務地への転勤がこれまで以上に遅れないような配慮を行ってまいります。

- 4 今回の制度導入に伴って、非エリア社員が希望する勤務地との競合が生じうるところ、こうした課題の解消に向けた社内ルールや運用基準について、会社の考え方を明らかにされたい。

回答

在職中の非エリア社員の希望勤務地への転勤がこれまで以上に遅れないよう、また高卒社員を中心に行っている地元への初任地配属についても引き続き配慮してまいります。ただし、非エリア社員についてはこれまでと同様キャリアステップ等により、希望勤務地以外に異動となるケースは発生すると考えています。

- 5 職場の統廃合等により縮小された場合、同一エリア内での異動について他系統への転勤・出向も想定しているとのことだが、社員本人の意向やキャリア形成への配慮はどう対応されるのか明らかにされたい。

回答

職場の統廃合等により、当該エリアでの現在就いている職種での運用が困難になるケースについては、本人の意向を確認しエリア社員の指定を解除するもしくは職種を変更するという対応になると考えています。

なお、職種を変更するにあたっては、本人の意向やこれまでのキャリアを踏まえた対応を行いたいと考えています。

- 6 エリアの範囲は県単位であるが、エリアが大きな県では通勤が困難な場合も想定されるが会社の考え方を明らかにされたい。また、阿波池田地区を香川県及び高知県に含むことで、エリア採用希望者のニーズに逆行することや、そもそも求人票が県外扱いとなることが考えられる。会社の考え方を明らかにされたい。

回答

愛媛県や高知県のようにエリアが広い地区について、自宅から通勤可能な範囲に職場があるにも関わらず、通勤困難な職場に異動を行うことは基本的にはありません。一方、採用時において自宅の近くに職場がない場合は自宅から離れた職場への配属となる可能性があります。

また、阿波池田地区については徳島市周辺よりも香川地区や高知地区から通勤するほうが近い場合があることから、香川・高知地区にも含めることとしました。なお、求人票は県別にエリア採用の旨を記載したものを作成し、香川県・高知県については通勤可能な場合に阿波池田地区が加わることを補足する想定です。県別のエリア採用の記載があるため、求人票が県外扱いになることはないと認識しており、エリアを希望する学生の応募につながるものと考えています。

- 7 申込及び適用期間の但し書きにおいて、現場長等資格試験合格者は対象外とするとあるが、その理由を明らかにされたい。特に、管理職等資格試験を対象外としなかったことについて、会社の考え方を明らかにされたい。

回答

現場長等資格試験合格者を対象とした場合、地区によっては役職が限定されることから、人事運用面で困難となることが想定されるため、対象外としました。一方で、特定の工

J R 四国労組ニュース

2025年5月27日（No.29/5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

リアで知識・技能を身につけた管理者も必要であると考えことから、管理者等資格試験合格者については対象としています。ただし、将来的な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運用を行うことがあります。

- 8 地域や各系統により、主任や管理者等のポストにも差があるなど状況がさまざまであると考え。とりわけ、在職中の組合員のモチベーションが下がらない人事運用が必要であるが、エリア採用制度導入後の地域や各系統に応じた人事運用に対する会社の考え方を明らかにされたい。

回答

地域や系統により、管理者等のポストの数に差があることは事実ですが、エリア社員についても本人のキャリアアップの観点から現場長等資格試験の受験を奨励したり、例えば運転所の助役から駅の助役への異動のようにエリア内で他系統への人事異動を行うなど、特定の社員が一つのポストに長期間在籍することのないよう努めてまいります。

- 9 エリア社員と非エリア社員には基本給に差が設けられるが、その他の労働条件に差を設けなかったことに対する考え方を明らかにされたい。また、定期昇給の号俸を減ずる取り扱いを行うとのことであるが、採用給で差を設けなかったことに対する会社の考え方を明らかにするとともに、エリア採用制度解除後に1号俸の差を残す理由と、非エリア社員との比較の中で逆転現象が生じないか明らかにされたい。

回答

エリア社員については、特定のエリアでの人事運用になりますが、業務内容等について非エリア社員との差を設けないことから、基本給以外の労働条件は同じ扱いとします。

また、採用競争力確保の観点から初任給については非エリア社員と同一としますが、エリア社員は適用期間中原則としてエリア外への転勤は行わない運用としており、非エリア社員と比較し、特定のエリアで勤務することの恩恵を受けることに加え、仮にエリアを解除した際に本制度により減じた号俸と同じ号俸を戻した場合、退職金が当初から非エリア社員だった者と同じ水準になることが想定されることから、エリア解除後についても、当初から非エリア社員だった者と一定の差を設ける必要があると考え、1号俸の差を設けることとします。なお、1号俸の差を設けることにより、当初から非エリア社員だった者との逆転現象は発生しないと考えています。

- 10 契約社員とエリア採用社員の違いを明らかにされたい。また、対象社員区分において契約社員の社員登用試験合格者について、学歴を問わず対象とする考えはないのか明らかにされたい。

回答

契約社員とエリア社員は「異動の有無」及び「職務内容」で差を設けています。なお、契約社員からの社員登用者については、学歴によって初任給が異なることから、高卒社員に準じた初任給が適用となる者を除き、対象とする考えはありません。

- 11 エリア採用制度の適用を受ける者は、寮及び社宅への入居を含め、福利厚生制度に非エリア採用社員との差を付けるべきではないと認識するが、会社の考え方を明らかにされたい。

回答

福利厚生制度の適用に関し、エリア社員と非エリア社員との間で差を設けることは考えておりません。

J R 四国労組ニュース

2025年5月27日（No.29／6終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

〈主な交渉内容〉

- 組 合：今回提案されたエリア採用については、これまでの要求が一定前進したとは理解するものの、あらためて在職中の組合員が希望勤務地で働けていない状況を早期に解消してもらうことを強く訴えておきたい。希望する勤務地以外で勤務する者が一定いると認識するが、例えば、一定期間を指定したうえで、その後は希望勤務地で働くことを保障できれば、組合員に安心感が与えられるのではないかと。
- 会 社：主旨は理解するものの、要員が逼迫する現下においては、人事運用面において約束しきれるものではなく、現時点では難しい。また、希望勤務地についても人事調書等で把握する限りでは、地域に偏りもあり、職場やシステムの規模感から、簡単に異動させられない状態もある。一方で、地元に帰る時期の相場感があるが、そこに影響が出ないように制度の運用、採用ポリシー等については調整したい。
- 組 合：現場だけでなく、本社・出向等を経て社員のキャリア育成を行っているシステムもあると認識するが、エリア採用社員については、具体的にどのような運用となるか。
- 会 社：基本的にはエリア内でキャリアを形成しつつ、本人の同意があれば、本社等の県外の職場に行くことも有り得る。県外に出た場合の期間については、エリア採用制度の主旨を踏まえ、丁寧に本人の希望等を聞き取りながら対応する。
- 組 合：既存組合員も含めた人事賃金制度を見直し、転勤の有無によるコース別の運用などは検討しないのか。また、非エリア社員であっても、地元配属が進む中、エリア社員との違いについて、十分に説明を行うべき。
- 会 社：既存組合員への適用拡大については回答に示したとおりであり、人事賃金制度の見直しは現時点で考えていない。
- 組 合：池田地区を含めた場合に県を跨ぐエリアが存在することになるが、県単位でのエリア設計を行ったほうが煩雑にならず、学校側や応募者にも理解されやすいのではないかと。通勤可能な範囲の定義も同様に、学生にわかりやすい条件提示が望ましいと考える。
- 会 社：池田地区については、県庁所在地以外で一定人数が集積している拠点で、かつ他県からも通勤可能な範囲でもあり、今回の提案となった。通勤範囲のあり方も含め、貴側の指摘も踏まえ、再考したい。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、「エリア採用制度」については、引き続き交渉を継続することとした。

以 上

2025年5月14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年度夏季手当の要求について

J R四国を取り巻く経営環境は、緩やかな景気の回復が期待されるが、物価上昇の継続や海外情勢の影響、全国に先駆けた少子高齢化や人口減少等により依然として先行き不透明な状況にある。一方、2024年度決算においては、移動需要の回復を受けて鉄道運輸収入が2019年度を上回ったことに加え、「TAKAMATSU ORNE」や「J R松山駅だんだん通り」開業効果などにより収益が拡大し、連結・単体決算ともに2期連続の黒字決算となった。この成果は、日夜「安全・安定輸送」を第一義に責任感を持って公共交通機関が担う使命と、地域を支える企業グループとしての役割を果たしてきた組合員の各職場における奮闘が築き上げた努力の賜物である。

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向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」を提起し、組合員とその家族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。今後、労働力人口がますます減少していく中、コロナ禍を経て労働観が変化するなど、労働市場や雇用環境が大きく変容しており、こうした変化にスピード感を持ちながら、柔軟に対応していかなければならず、労使で働く者の想いをつぶさにつかみ取り、丁寧に応えるべく協議していくことが求められている。将来にわたってJ R四国が社会的使命を果たし続けるため、事業継続に不可欠である人財の確保・定着化を如何にして図るかが最大の経営課題であり、期末手当を通じた「人」に対する投資を行い、組合員が生き生きと働き続けることのできる環境にあると示すことが極めて重要である。

よって、2025年度夏季手当に対して、強い期待感を持って下記のとおり要求するので誠意ある回答をされたい。

記

1 要 求 額 基準内賃金の2.4ヵ月分

2 支 払 日 2025年7月7日（月）

以 上

J R 四国労組申第 17 号

2025 年 5 月 14 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 年度準組合員（エキスパート社員）の夏季一時金の要求について

2025 年度準組合員（エキスパート社員）の夏季一時金について、士気高揚の観点から
下記のとおり要求するので、誠意ある回答をされたい。

記

1 基 礎 額 基本賃金及び高年齢調整手当の合計額に 2.8 を乗じた額
 なお、基礎額に乘じる係数は撤廃されたい

2 支 払 日 2025 年 7 月 7 日（月）

以 上

J R 四国労組申第 18 号

2025 年 5 月 14 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 年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求について

2025 年度準組合員（契約社員）の夏季一時金について、士気高揚の観点から下記のとおり要求するので、誠意ある回答をされたい。

記

1 パートナー社員（月給・日給適用者）の要求額

(1) 基準額

調査期間内の勤務日数	四国地区	大阪地区	列車乗務員	アテンダント
65 日以上 120 日未満	96,000 円	121,000 円	109,000 円	109,000 円
120 日以上	192,000 円	242,000 円	218,000 円	218,000 円

(2) 加算額

基準額該当者で契約更新が 3 回以上ある準組合員（契約社員）に 10,000 円加算

2 支 払 日 2025 年 7 月 7 日（月）

以 上