

J R 四国労組ニュース

2025年 6月 6日 (No.32/1) 発行責任者/大谷 清 編集責任者/和田 庄平

夏季手当交渉 2 回目!!

組合: 厳しい要員状況のなか、事業計画を上回る大幅黒字達成!!

組合員の高い期待感に応えられる回答を求める!!

会社: 収入増も、減価償却費等費用も増加。楽観視できる状況にはない。

人財確保に資する様、経営見通し等も踏まえ総合的に判断する。

明るい未来を切り拓くべく、粘り強く着実な交渉を展開!

J R 四国労組は 6 月 6 日に、2 回目となる「夏季手当等」についての団体交渉を行った。1 回目の交渉では組合より要求主旨の説明を行ったが、今回は会社側から現時点における考え方が示された。

<会社側の現時点における考え方>

2025 年度の夏季手当については、判断要素としての業績評価の指標や、今後の経営見直しなどを見極めながら、鋭意検討してまいります。現段階での会社の考え方を申し上げます。

まず、2024 年度の決算状況についてですが、鉄道運輸収入については、旅客流動の回復や運賃改定の影響等もあり、昨年度から 10 億円増加した 233 億円となり、コロナ禍前の 2019 年度比で約 9 億円増加しました。また、非鉄道事業においても「TAKAMATSU ORNE」や「JR 松山駅だんだん通り」開業による不動産賃料収入等が増加し、営業収益は 11 億円増加しました。

一方で、松山駅高架化や多度津工場の近代化に伴う修繕費や減価償却費などが増加した関係で、業績評価の指標として従来から重視してきております営業利益については、昨年度より 7 億円の悪化となる 148 億円の赤字となったほか、輸送人員についても 2019 年度と比較して 89% 程度に留まっており、未だ楽観視できる状況にはありません。

続いて、2025 年度の当社を取り巻く経営環境についてですが、インバウンドの増加など、景気はゆるやかな回復基調で推移すると見込まれるものの、物価動向や四国の人口減少、米国による関税施策の影響など不確実な要素も依然として存在しており、今後の動向を注視する必要があります。

そうした中でも、2025 年度は中期経営計画 2025 の集大成の年であり、更なる飛躍を目指す年度とするため、「安全の確保」を事業運営の根幹に据えつつ、前向きな挑戦を積み重ねていくとともに引き続き各種施策に取り組んでいくことが重要です。

また、世間相場についてですが、深刻な人手不足を背景に、人材のつなぎ止めを目的として、支給月数は増加となることが見込まれていますが、コロナ禍での落ち込みからの反動増による押し上げはおおむね一巡したと考えられています。

J R 四国労組ニュース

2025年 6月 6日 (No.32/2) 発行責任者/大谷 清 編集責任者/和田 庄平

なお、世間相場の一つの指標として意識すべき人事院勧告については、昨年度の勧告において、民間企業の賞与回復を踏まえ、年間のボーナス支給月数を0.10ヶ月分引き上げています。

2025年度の夏季手当については、先に述べました指標や世間相場、安定的な人材の確保・定着の観点及び今後の経営見通し等を客観的・総合的に判断して、検討を進めていきたいと考えております。

なお、支払日については、7月7日にしたいと考えております。

◆ 要求項目に対する現段階の回答

- ・社員及び契約社員の支給額について、現段階においては具体的な回答はできません。引き続き交渉していきたいと考えています。
- ・エキスパート社員の支給額について、現段階においては具体的な回答はできません。引き続き交渉していきたいと考えています。
なお、基礎額に乗じる係数を撤廃する考えはありません。
- ・支払日については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、7月7日にしたいと考えています。

<主な交渉内容>

組 合：2024年度事業計画は赤字見込であったものの、決算では鉄道運輸収入がコロナ禍前を超え、非鉄道事業の収益拡大も加わって、2期連続の黒字決算を達成した。一方、本春闘では3年連続のベースアップが実現したものの、物価高騰に追いつかず、組合員の家計はもはや限界を迎えている。こうした中でも、地域に必要な企業として安全を第一義に奮闘してきた。組合員の夏季手当に対する期待は非常に高く、「どれほどの上がり幅になるか」強く注視している。しっかりとその期待感に応える回答を示すべき。

また、人財不足の中、エキスパート、契約社員は今まで以上に事業運営に不可欠となっている。今春闘ではエキスパート組合員に対する期末一時金の係数の改善が図られたが、モチベーション高く業務を行うためにも撤廃すべき。

さらには、先日報道等もあったところであるが、「四国の新幹線の早期整備を求める署名活動」について、四国新幹線整備促進期成会の取り組みに、JR連合全体として賛同し、取り組みを展開してきた。結果として、多くの産別などの各関係者の協力を得て、23万筆を集約することができた。JR四国労組の取り組みとしてもグループ労組とあわせて、3万筆を超える署名を集めることができたが、こうした取り組みについて会社の課題解決に労働組合の立場からも積極的に対応してきたということをしっか

J R 四国労組ニュース

2025年 6月 6日 (No.32/3) 発行責任者/大谷 清 編集責任者/和田 庄平

りと受け止められたい。

- 会社：改めて、コロナ禍を経て、人流回復の中、日々の安全・安定輸送の遂行、加えて四国の新幹線の署名活動の協力についても御礼申し上げる。期末手当については従前より業績指標として「営業利益の前年度比」「営業収入の事業計画比」「経常利益の事業計画比」の3指標を中心に判断している。2024年度は、営業収入が好調であったといえるが、一方で鉄道をご利用になるお客様が減少しているのも事実。加えて、減価償却費の増加などにより、営業利益は悪化する結果となった。「上がり幅を注視している」とのことであったが、これらの業績指標を踏まえながらも、「人財の確保・定着」という観点を重要視して交渉していく考えである。
- 組合：ご利用者が減ったというが、列車本数が減少しているためでもあり、厳しい要員体制で収入をしっかりと上げたとみるべき。営業利益が悪化しているとの話があったが、そもそもの経営スキームや物価高騰を踏まえると、決算の数字がどういう意味を持つかは変化してきているのではないかと考えており、事業計画からすれば決して悲観するような水準ではないと考えており、こうした結果を見て検討に検討を重ねてきたうえで、今回の要求月数を引き上げたことに込めた想いを受け止められたい。
- また、費用が増えた内訳の中に、減価償却費の増加があったが、特に非鉄道事業においては、今後の収益拡大に向けた施策を実施した結果でもあり、そこが評価されないことは、組合員のモチベーション低下につながると思う。
- 会社：決算の受け止め方として、たとえ営業赤字が148億円であったとしても賞与が支払えないという話ではないし、非鉄道事業も含めて正しいメッセージが伝わるように留意すべきと考えている。マンションは引き渡し時期による波動があるが、これからも成長していく事業であることは伝えていく必要がある。エンゲージメントサーベイでも、会社の財務状況に不安を抱えているという結果が出ており、不安解消に向けては社内広報誌等でも丁寧な周知を行うなど対応する。その観点から業績評価のあり方も社内で議論しており、決して3つの指標のみで判断しているものではなく、それ以外も踏まえて検討を行う。
- 組合：人財の確保・定着が引き続きの課題であるが、本春闘でも賃上げ合戦が行われていた。しっかりその中で人件費を上げていかない会社は人財獲得競争に負けてしまう。賞与においても同様である。
- 会社：人材の確保に向け、社内でも部会を設けて議論しており、直近においても様々な改善を図ってきた。これからも継続性を持って改善することが重要と考えており、賞与に限らず、他の施策と併せて人財確保・定着に向け実施していく必要があるが、原資には限りもあるため、賞与水準は其中で検討せざるを得ない。

J R 四国労組ニュース

2025年 6月 6日 (No.32/4) 発行責任者/大谷 清 編集責任者/和田 庄平

今般は鉄道運輸収入がコロナ禍前を上回った結果となったが、運賃改定による効果が大きく、お客様の数自体は回復しきっていない。世間でもコロナ禍で落としていた賞与水準を近年回復させる傾向にあったが、直近においては一巡し、落ち着きを見せつつある。今回の夏季手当において、「上げ基調」であることは否定しないが、今までの上げ幅を維持するのは容易ではない。

いずれにしても人財の確保に向け、会社の体力や社会的すう勢、貴側の要求主旨を踏まえ鋭意検討する。

夏季手当の交渉後、「エリア採用制度の導入について」会社側より修正提案を受けた（[別紙](#)参照）。

交渉終了後、業務対策委員会を開催。厳しい要員状況の中でも、事業計画を上回る決算を実現できたのは、それぞれの職場で安全を第一義で奮闘してきた結果である。そして、「中期経営計画2025」の達成に向け、モチベーションの維持・高揚につながる結果を勝ち取るべく、引き続き粘り強く交渉を継続していくことを確認した。また、「エリア採用制度の導入」については、前回の交渉で議論した結果として見直された提案であることを踏まえ、6日12時に妥結した。

以上

エリア採用制度の導入について

2025年6月 JR四国

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）
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6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

(参考) 現改比較

(改正前)

1 条件等について

項目	内容
	(省 略)
エリアの範囲	県単位とする（島外エリアの設定はしない） <u>なお、池田地区は香川・高知にも含む。</u>
	(省 略)

(改正後)

1 条件等について

項目	内容
	(省 略)
エリアの範囲	県単位とする（島外エリアの設定はしない）
	(省 略)