

**社員は、日々コロナウイルスの感染の危機の下、安定輸送に努力している！**

会社の考え方は「昨年度の基準額に  
どれだけ上積みできるか検討」

社員のガマン⇒10期連続黒字

2019年度決算⇒経常利益71億円

本部は6月5日、2020年度夏季手当の第3回交渉を行った。

会社の現時点の考え方として「昨年度の基準額（1.6ヵ月）にどれだけ上積みできるかについて検討している」との考え方を示した。

加えて、6月5日を超えた時点の運輸収入は、コンテナで87.9%（△23億円）、車扱いで91.8%（△1.5億円）、合計88.3%（△24.5億円）と計画を大きく下回っていることを強調する一方「賃金・生活実態アンケート」や申し入れによりコロナ渦での社員の奮闘についても感謝しているとも述べている。

これに対して組合は①国労要求3.0ヵ月との大きな乖離。②2013年度をはじめ経営のための削減され続けてきた事実。③この間の下げる時は一気に下げ、上げる時は少しずつという姿勢。④新人事制度のやりがいと実態との乖離などから、到底受け入れられないことを主張した。

自然災害からの回復と「新型コロナウイルス」の影響下にありながらも、71億円の経常利益と10期連続の黒字決算など、社員の努力は計り知れない。経営陣への要請を強めよう！

**「昨年度の基準額」をなぜ「今年度の基準」にするのか？**

**安定輸送に奮闘する社員に、夏季手当で応えるべきだ！**

会社の考え方の基本である「昨年度の基準額」の意味について質すと、会社側は「昨年の夏季手当と比較してという意味であり、今後の基準にするという考えはない」と説明をしている。

しかし、「なぜ1.6ヵ月の基準額を今年の基準とするのか」についてその根拠は不明確である。

2018年度は「7月豪雨」や「台風19号」など相次ぐ自然災害により経常利益は45億円、2019年度は、それら自然災害からの回復、顧客の引き戻しの方、今年初のコロナウイルスの影響を徐々に受けた結果、経常利益は89億円となっており、この2年間の違いを同列で比較し、「1.6ヵ月を基準額」とすることは到底理解できない。



加えて『社員に対して感謝ばかりを言うのではなく、期末手当＝生活給である。それでも月々足りずに赤字になる。そういう社員の生活実態を経営陣は本当にわかっているのか疑問である』と主張した。会社は「アンケート結果など貨物だけの収入では足りないことも経営陣に伝えている。コロナだから出せないというわけではない。社員のおかれている厳しい現状も踏まえ検討する。」と説明した。0.1ヵ月の原資は約2億円であり要求に応える体力はある。全国からの取り組み強化を要請する！

（詳細は国労電送No.号・第3回交渉を参照）