

## 災害による減収も、下期に向けて一定の収入を確保！ 「先行き不透明」はいつまで続くのか！？

10月30日、「2020年度年末手当に関する申し入れ」に関する第2回交渉を行った。

冒頭、会社より収入および輸送実績の説明では、「営業実績でコンテナ・車扱合計は97.8%、輸送実績ではコンテナ・車扱合計の前年比86.1%」となるなど、コロナ渦の中であっても、一定の収入を確保する結果となっている。

財務省による10月30日発表の2019年度法人企業統計調査では、企業が蓄えた内部留保にあたる利益剰余金は前年度比2.6%、475兆161億円と8年連続で過去最高を更新したことを発表した。先行き不透明感を背景に投資を抑制し、内部留保が一段と積みあがったとも報じられている。

貨物会社は2013年度「経営自立計画」策定後、経常利益は34億円、32億円、59億円、81億円、91億円、一昨年は「西日本豪雨」などの自然災害の影響で、山陽線が100日間寸断しながらも、単体で30億円確保、昨年度決算は発足以来、史上4番目の経常利益71億円を確保し、現状は、コロナ渦の中でも下期に向けて一定の収入を確保しており、「先行き不透明」を理由とする期末手当の低額支給は、既に通用しない。

## 利益最優先は通用しない！今こそ社員の生活向上を！

この間、貨物会社は経営課題を優先させるため、18年間もの間「ベア」を見送り、期末手当では「生活給」さえも下回る低額支給を繰り返し、忘れもしない2013年度の期末手当は「1.1カ月」の信じられない回答も提示するなど、会社の利益を最優先とする経営姿勢を強行してきた。

会社は現在「社員が生き生きとやりがいをもって働ける会社」と自信満々に導入した「新人事制度」には、すでに昇格試験の運用に対する問題や、評価結果に対する疑義をもたれる職場も出始めており、課題として①公正・公平な評価の確立、②制度設計がR等級2級とする中で誰もが昇給できる制度の確立、③「昇給額の引き上げ」と「基準額」・関連会社における「上限額」の撤廃、④55歳賃金ダウンの交渉経過に基づく是正、⑤真の65歳定年制度の確立に向けたシニア制度の見直し等など課題は山積している。

JR旅客各社では、世界的に蔓延する新型コロナウイルス感染症により、発足以来最大の危機に直面し、JR北海道・JR四国では地域分割・機能分割の矛盾も一層拡大する中で、経営課題の最優先により、再び社員犠牲が強いられることのないよう全職場から取り組みを強めよう！

	社員数	経常利益	一人当たりの売上高	夏季／年末	ベースアップ
1987(JR 発足)	12,005 名	59 億円	1,440 万円	2.1 / 2.8	2,420 円
1991(平成3年度)	11,671 名	19 億円	1,882 万円	2.4 / 3.05	10,489 円
2008(平成20年度)	7,096 名	△36 億円	2,364 万円	1.95 / 2.05	0 円
2013(平成25年度)	6,142 名	34 億円	2,547 万円	1.1 / 1.3	0 円
2015(平成27年度)	5,725 名	59 億円	2,763 万円	1.36 / 1.37	0 円
2019(令和1年度)	5,402 名	71 億円	2,980 万円	1.75 / 1.81	200 円