

# コロナ禍でも、社会の要請に応え奮闘する社員の期待に応えろ！

貨物  
第2回  
交渉

会社⇒黒字については、まだあきらめていない！  
社員の生活改善に向け、大幅ベアを求める！

第2回目の団体交渉では、会社より収入動向と営業日報の報告を受け、交渉に入った。

組合から、収入動向について、コロナの影響で厳しい状況は認識するが、旅客会社が被っている未曾有の減収と貨物会社との状況の違い、また、コロナにより約1割減収が続く中で会社の現時点の考えについて質すと会社は、運賃改定も含めた計画となるが、1月改定で下方修正し、現時点では計画に届いていない。コロナ禍による緊急事態宣言が発せられる中、年度末に向け収入確保に取り組む。当初の「3月には計画値に落ち着く」との見方について、コロナの第3波到来や雪害による運休が影響していると説明した。

貨物会社は10期連続で黒字を確保し、社員は「指定公共機関」として責務を全うしてきた。1月改定でも「黒字を諦めない」との考えについて質すと、雪害等で10億円ほどの減収だが、黒字は諦めておらず、その達成に努力したい。としたのに対し、コロナ禍でも責務を全うする社員に対し、要求に応えるべきだと強く主張した。この間の利益剰余金の積み増しによる内部留保を取り崩し、社員に還元すべきであり、結果として利益が上がらなくとも、この間の社員の現状や、奮闘する姿勢に対する誠意ある対応が求められている。次期計画も最高益に匹敵する設定であり、発足から33年の経営の中で、1万円を超えるベアを実施した実績があることから、「災害を理由とした社員犠牲の回答は認めない」ことを主張し交渉を終了した。

## 基準額は将来の夢を打ち砕くもの！ R1「基準額」(277,500円)を超えれば⇒6割の定期昇給

国労は、四半世紀にわたり会社の課題でもあった「55歳以上の賃金ダウンの是正」を要求の柱に、「同一労働・同一賃金」の実現を目指してきた。会社も新制度導入にあたり「生涯賃金は下回らない範囲での是正」を検討し、「最低額・基準額」を設ける中、同一等級に滞留しても60歳まで昇給するとして、新「人事制度」が導入された。

しかし、生涯賃金は「昇給の特例」(5等級までの自動昇格)と同様のR1等級で退職した場合、基本給は多くの世代で生涯賃金を下回り、会社は職種手当、住宅補助金、家族手当の支給で上回るとの見解を示している。しかし、「普通に働いていればR2等級まで昇級する」ことを基本に制度設計を行ったことも明らかにしており、そこまでの到達は必ず行わなければならない。併せて、昇格・昇級せず「基準額」に到達すれば6割の昇給となることから、現行制度の「基準額の撤廃」「昇給額の引き上げ」について求めるものである。

定期で5,000円のベア獲得！  
生活改善には賃上げが重要！  
社員への投資を最優先に！



**第3回交渉3月11日(木) 予定**

**国鉄労働組合・全国貨物協議会**