

物価高騰分は大幅賃上げで生活改善を！

貨物
第2回
交渉

会社⇒下方修正後も収入動向は依然厳しい。最終決算も苦しい決算が予想されている。
物価高騰を認識しているのであれば社員への感謝を形にすべき！

3月3日に開催した第2回目の団体交渉は、会社(営業)より収入動向と営業日報を受け「収入動向は、コロナの影響や材料費高騰による物価上昇による消費の低迷、BCPによる鉄道利用率の見直し等に加えて冬型の風雪害の影響を受け、全ての品目で計画を下回った」との説明を受け、続く第2回交渉で、組合は「異常な物価高騰により人件費だけは下がり続け、国民は厳しい生活を強いられている。大企業は利益を増やし、配当の確保の傍ら賃金抑制をはかり、516兆円もの内部留保を抱えている。政府も労働者への正当な分配が行われていないことを認め、岸田首相が財界に賃上げ要請を行う事態にもなっている中、貨物会社も大企業としての社会的責任・責務を果たすべき」と主張した。

会社は「この間の交渉で、期末手当は業績の反映、消費者物価指数に関わるものは春闘における交渉事項という会社の考え方を示してきた。その上で消費者物価の上昇については会社も認識している」とし、「組合の主張は経営陣に伝える。賃上げの有無については経営とも議論を重ね、次回交渉では会社の考え方を示していきたい」に留まった。

2000年以降の18年連続「ベア・ゼロ」や最高益をあげた2017年でもJR内最低と言われた「期末手当」など、経営課題を盾に社員の生活を無視した経営を続けてきた記憶が未だ根強く残っている。今こそ大幅賃上げを判断をすべき時である！

若手社員の希望すら奪う「基準額」は即時撤廃すべき！

R1「基準額」(277,500円)に到達したら⇒ベアどころじゃない!?

国労は、四半世紀にわたる会社の課題であった「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」を求め続けてきた。会社は新制度導入にあたり「生涯賃金は変えない範囲での是正」について検討し、「最低額・基準額」で同一等級に滞留しても昇給するとして整理し、「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、会社は職務手当、都市手当での無級地の廃止に、住宅補助金、家族手当の引き上げで上回るとの見解を示している。

しかし、交渉で会社は「普通に真面目に働いていればR2等級まで昇給する」ことを基本に制度設計を行ったことを明らかにしており、R2等級に昇格しなければ「基準額」に到達し、6割の昇給が続く「基準額」は即時撤廃すべきである。

定昇昇給の完全実施!

ベア13,000円獲得!

社員への投資が最優先!



第3回交渉 3月10日(金) 予定

国鉄労働組合・全国貨物協議会