

物価高騰分を上回る水準で、今こそ大幅賃上げを！

貨物
第2回
交渉

会社⇒現時点で示せるものはない。可処分所得が消費者物価指数に追い付いていないことは認識している。物価高騰は認識している？それなら社員への感謝を形で示すべき！

2月26日に第2回の団体交渉を行ない、会社(営業)より収入動向と営業日報に基づき「輸送動向は、令和6年能登半島地震により、一部顧客において生産設備被災に伴う生産活動停止の影響が生じたものの、前年は強い冬型の気圧配置による減送が大きく、コンテナは前年を下回り、車扱い石油等が減送となったため、合計では前年を下回った」との説明を受け、続く第2回交渉で、組合は「物価高騰により人件費だけ下がり続け社員は厳しい生活が強いられている。官製春闘の中で政府も経済界も「昨年水準を上回る賃上げを」と賃上げの雰囲気がある中で、貨物会社として社会的責任・責務を果たすべき」と強く主張した。

この間、会社は「期末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である」との考え方を示していた。交渉の場では「消費者物価指数が可処分所得に追い付いていないことについては会社も認識している」としながら、「組合の主張は経営陣に伝える。次回交渉では会社の考え方を示していきたい」との主張に留まった。

2000年以降は18年連続「ベア・ゼロ」、2013年には過去最低の期末手当を回答し、2017年はJR貨物過去最高の収益を上げながらも他JR旅客会社に及ばない期末手当のまま、これまで経営課題を持ち出しては社員の生活を無視し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である！

若手社員の希望まで奪う「基準額」を即時撤廃すべき！

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だった「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」を求めてきました。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する」ことを検討し、「最低額・基準額」で同一等級に滞留しても昇給すると整理し、「新人事制度」が導入された経緯がある。

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。

当時の交渉では会社自ら「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、R2等級に昇格しない限り6割で昇給が続く「基準額」を即時撤廃すべきである。

定昇昇給の完全実施！

ベア17,000円獲得！

社員への投資が最優先！



第3回交渉 3月7日(木) 予定

国鉄労働組合・全国貨物協議会