

2025年度夏季手当獲得の闘い

社員と家族の生活を顧みない1×1.73ヶ月を回答!

なぜ、社員の生活改善にウエイトを置けないのか?

収支改善に大きく貢献したのは他の誰でもない社員である

貨物会社は、「2025年度夏季手当の支払いに関する申し入れに対して、「基準内賃金の1.73ヶ月分」とする回答を行い、支払日は「7月4日以降、準備でき次第」としました。

本部は、「好決算を受けても期末手当を低額回答するものでしかなく、これまでの交渉経過を踏まえれば、極めて不満な回答である。」として、

①「JR貨物グループ中期経営計画2026」

が2年目に入り、2026年3月期決算の業績見通しは連結経常利益74億円を目指すとしながら、経営課題を社員に転嫁したものでしかなく、収支改善に向け日々奮闘する社員に業績を還元する姿勢が見られない。

②2024年度決算は連結・単体ともに営業収益、経常利益は前年を上回り、経常利益では前年下期との比較で連結32億円、単体24億円を改善している

中で、交渉経緯を踏まえることなく、生活改善を願う社員と家族の期待を裏切り、社員感情を逆なでするものでしかない。

③少なくとも職場で要員不足と劣悪な労働条件は解消されず、年休も満足に消化できない現状で、日夜安全輸送に奮闘している社員と家族の期待は大きく裏切られた思いである。

④健全経営を阻害する「構造矛盾」を先送りし、支払う体力が十分あるに

も関わらず、要求に応えない経営陣には失望しかない。——と嚴重に抗議を行い取り扱いは「持ち帰り検討」としました。

会社は、第3回交渉で現時点の考え方として、「出せる限りの回答をしたい気持ちもあり、2024年度と同程度の経営成績であった2021年度決算を踏まえて支給した「2022年度夏季手当」と同等水準を目指し議論したい」と説明しました。

経営課題を前面に押し出し、低額回答ありきの全く誠意の見られないものでしかなく、社員のモチベーションは地に落ちていくこと、いきいきとやりがいを持つ制度として導入された人事制度も修正が繰り返され、最終的には昇給額は1割と激減されるなど、将来への不安は計り知れないものとなっており、社員と家族のおかれている実態からも昨年以上の回答で応えることは当然であることから、この間の回答は社員の感情を逆撫でするものでしかなかったことが問題である。——との主張を行ないました。

2025年度夏季手当の闘いを 総括し組織拡大に繋げよう！

経営課題を理由に社員犠牲を継続

社員と家族の生活改善を図った上で経営課題を解消するのが、経営者本来の責務ですが、「中期経営計画2026」において、安定的に100億円程度の経常利益を確保し、鉄道事業部門の黒字化継続という経営課題を理由に利益を還元しない姿勢は、経営者としての責任を放棄したものでしかありません。目的のために過去の交渉経緯も反故にする貨物会社の姿勢を広く宣伝し、要求前進に向け労働者の「怒り」を結集しなければなりません。

貨物会社が経営課題を前面に一層の社員犠牲を強めている今日、労働組合が果たす役割は重大であり、労働条件が改善されない真の原因を学習し、支払い体力をはじめ要求に確信を持ち、闘いに奮起することが今ほど求められている時ではありません。要求獲得の取り組みと共に、最大の要求闘争である組織強化・拡大に向け、組織の多数派を展望した取り組みを引き続き強化しなければなりません。

この間の交渉経緯をも反故にする貨物会社の姿勢は、明らかに団体交渉の形骸化であり、社員に生まれる「アキラメ感」や「疲弊感」は、労働組合不要論につながるものとなっています。低額回答が繰り返される背景と、その解消に向けた道筋を明らかにし、対話、宣伝、学習会を繰り返し、要求獲得に向けた展望を示すことが重要な取り組みとなっています。そのためにも最大の要求闘争である組織拡大に全力を挙げよう！

貨物会社に対して 低額回答に 抗議と要請を！



～貨物会社に対する抗議と要請について～

闘争指示第 号に基づき

6月19日(木) 正午まで展開すること