

# 関西貨物協議会 news

発行者：関西貨物協議会 大阪府大阪市北区錦町2-2 国労大阪会館 06-6358-1190  
発行責任者：工藤 隆志 編集：惠阪 景一 2025年 3月13日 NO. 4



## 2024年国民春闘勝利！！

### 安全・安心の鉄道と社会を作ろう

関西貨物協議会は、JR西日本本社、貨物関西支社前「3・13国労西日本総行動」に近畿中心の組合員が結集し、国労要求満額獲得に向け行動を展開してきました。総行動では関西貨物協議会を代表して惠阪事務長から「2025年国民春闘勝利！！国労要求満額獲得」に向け、参加した組合員、勤務等で参加できなかった組合員、また、地方で奮闘する組合員とともに最後まで団結して全力で奮闘していくと決意表明しました。

#### 関西貨物協議会

#### 惠阪事務長決意表明行っ！！



「国労要求満額獲得！！生活改善」  
決意表明する惠阪事務長

「2025年4月1日以降の賃金引上げに関する申し入れ（国労闘申第9号）」について、2月13日の統一申し入れ以降、3回の交渉を積み重ね、2024年問題を背景に輸送量・収入が回復傾向にあり鉄道貨物輸送の期待が強まっている実態、貨物会社の経営を支えてきた社員の努力、物価上昇における厳しい家計実態について指摘し、ゆとりのある生活への改善には国労要求である17,000円の賃金引き上げを決断することで、企業の社会的責任であることを訴えてきた。また、「労働条件改善署名」は、全体で958筆を集約し、社員の切実な声である事を本社に訴え提出してきた。

貨物会社の業績は昨年から大幅に回復している中で、物価上昇分に賃金は追いついていないことは貨物会社も認識しながら、単体で4期連続の経常赤字が確実であることや、今年度の連結黒字はギリギリであることを強調しているが、一方で、黒字経営の中で内部留保は確実に積み増し300億円を超えるものとなっている。最高益を達成した2016年と2017年においても社員に利益を還元せず社員の生活は厳しさを増している。昨今、物価高騰により実質賃金が低下している中で、世の中の動向からもため込まれた内部留保を社員の生活改善のために還元するべきである。貨物会社は、国労要求の17,000円のベアに対し1000筆に迫る社員の署名の結果からも大幅賃上げは社員の願いでもあり、重く受け止め決断するべきです。

労働組合の持てる力を最大限結集し、組織拡大と併せて全力で闘い、地方、分会、職場から共に声を上げましょう。



# 「2025年4月1日以降の賃金引上げに関する申し入れ」

会社：2025年7月1日現在（昇給前）の基本給に2,000円を加える。

組合：実質賃金は低下している。「低額ヘア回答」は断じて認められない。

3月13日、貨物会社は「2025年4月1日以降の賃金引上げに関する申し入れ（国労闘申第9号）」に対し、2024年度は「JR貨物グループ長期ビジョン2030」の方針のもと新たに策定した「JR貨物グループ中期経営計画2026」の初年度として取組みを進めてきた。環境特性に優れ労働生産性の高い貨物鉄道輸送は「物流の2024年問題」や環境問題といった社会課題の解決に貢献できる輸送モードとして非常に大きな役割を期待されている。2025年度の新賃金については、失われた信頼の回復と「JR貨物グループ中期経営計画2026」に掲げた施策を社員一丸となって取り組んでいくことを期待し、以下の通り回答する。一として、「定期昇給を実施すると共に、2025年7月1日現在（昇給前）の基本給に「2,000円」のベースアップを実施する」との回答を行った。

本部は、政府・財界からの要請を含め、社会的にも「大幅賃上げの定着」が求められる中で、国労要求から大きく乖離した「低額ヘア回答」は断じて認められない。「低額ヘア回答」は物価高騰が続き実質賃金が低下している下で、何としてでも生活改善を願う社員と家族の思いを踏みにじるものであり、安全輸送や会社の信頼回復に向けて劣悪な職場環境・労働条件の下、昼夜を問わず懸命に働く社員に正当に還元しない姿勢は、日々安全輸送を最前線で支える社員感情を逆撫でするものである。これまでも幾度となく指摘してきたJR発足から続く構造矛盾を放置し続けてきたことが今日の貨物会社の健全経営を阻害する根本原因であり、放置し続ける会社姿勢を認める訳にはいかない。一と強く抗議した。



## 社員の生活は限界、疲労は極限に達している。

### 退職者が続いているのは貨物会社の姿勢が原因。

帝国バンクによると、人手不足が深刻となる中で従業員の退職により経営破たんするケースが急増し、2024年に判明した人手不足倒産は342件が判明しています。深刻な働き手不足を背景に人材流動性が高まる中、満足に賃上げされないことや、待遇改善に消極的な経営に嫌気がさした役員や従業員が退職するなど、「待遇改善をしないことへのリスク」が中小企業を中心に高まっています。貨物会社も退職者が後を絶たない状況にあり、社員の賃金・待遇改善に積極的に取り組むことが必要ではないでしょうか。

貨物会社は、失われた信頼の回復と「中期経営計画2026」に社員一丸となって取り組んでいく事を期待して「定期昇給を実施するとともに、基本給に2,000円のヘアを実施する。」と回答していますが、これまで社員は収入の確保や失われた信頼回復に向け全力で昼夜問わず奮闘してきました。その結果、収入は大幅に回復しています。また、失われた信頼についても、車両の早期復帰、要員不足による年休の取得もままならない状況や列車遅延による不十分な休養のなかでも業務を遂行してきています。

今回の「低額ヘア回答」は、世の中の動向や物価上昇分を賃上げに反映するとした会社の考えとは矛盾しており、期待していた社員への裏切りと言わざるを得ません。

「中期経営計画2026」の中で社員のモチベーション向上を掲げている一方で、世の中では10,000円を超える大幅賃上げが実施されている中で、物価上昇分の補填にも程遠い「2,000円」のヘアは、社員のモチベーションの向上どころか低下させるものです。

貨物会社の経営を支えてきたことは経営陣もあらゆる場面で社員は宝であると発言していますが、今、幅広い世代の社員が将来に展望を持たずに退職している原因は、貨物会社の社員を大事にしない姿勢が大きな問題と言えるのでないでしょうか。

