

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

発行責任者：工藤 隆志 編集：恵阪 景一

Tel 06-6358-1190 NO. 2



貨物会社の情勢についての学習会を開催

国労西日本本部・関西貨物協議会は、5月24日に全国貨物協議会より因泥議長を招き、「貨物会社の情勢と狙い」について学習会を開催しました。

開催にあたり、国労西日本本部・大和執行副委員長より「夏季手当の闘いが進む中でいろいろな情報が流れてくるが、惑わされずに現状をしっかりと捉え、国労要求に根拠があり、貨物会社に支払い能力があることを本日学習し、職場で貨物会社の主張を跳ね返すよう国労の闘いを学んでもらいたい」と挨拶されました。また、因泥議長から「25春闘は第3四半期で前年同月比より大幅な回復基調である一方で、営業費用が莫大に増加していることや、単体で計画未達である事を強調し、2,000円のベースアップに留まった。他のJR各社をみれば厳しい経営である北海道では5,000円、四国では6,000円であり、貨物会社の社員に犠牲を強いる姿勢が鮮明となった。国労の運動がより重要なものとなっている中で関西において2名が国労の運動に加わった。貨物会社においても労働組合離れがある中で、国労加入を決意した2名に敬意を表します。」と講義の開始にあたり挨拶をされました。

JR会社内でも特に不利な経営基盤



今年でJRが発足され38年目となりますが、日本国有鉄道が分割民営化されて37年10ヶ月と、JRが国鉄の歴史を上回ります。今、JRの旅客会社で起こっている事はホームの監視要員の削減や窓口の閉鎖など、利用者の安全と利便性を欠く事となっています。JR貨物においては、北海道新幹線の延伸による並行在来線の廃止問題、線路使用料問題などの構造矛盾や、国鉄から引き継がれた944億円の長期債務は、返済しつつも現在では2,700億円以上にまで膨れ上がっています。これまでも全国各地で地震や大雨をはじめとする自然災害が発生するごとに線路を持たないJR貨物は、厳しい経営を余儀なくされています。特に、アボイダブルコストルールは、JR貨物が旅客会社に貨物列車が運行しなくても回避できる経費をJR貨物が負担するものですが、整備新幹線延伸による並行在来線についてはこのルールは適用されず、莫大な線路使用料が課されることになり、JR各社や第3セクター会社にフルコストで支払うことになれば貨物会社の経営は成り立たなくなります。今後の継続を政府に要請していかねばなりません。

2025年度夏季手当 1.73 箇月！！

貨物会社は、2025年度夏季手当について「基準内賃金 1.73 箇月」と回答をしました。

貨物会社の昨年度決算は、経常利益が連結で14億円の黒字であり、単体では8億円の赤字であったものの、どちらも前年より50億円以上改善されています。貨物会社は、今年度の事業計画に対して未達である事を強調していますが、その計画はさらに50億円上の上積みを見込んでおり、計画自体に無理があると言わざるを得ません。この間の業績改善は、社員の努力によって得られたものであり重視すべきです。国労が実施した賃金生活実態アンケート調査では、毎月の平均赤字額は36,000円であり、その補填は期末手当からとされています。世間でいう「ボーナス」と言われるような付加的な物ではなく、社員と家族には「生活給」であり、なくてはならないものです。社員の生活に責任を持たない回答について国労は抗議するとともに再考を求めます。

無理のある計画

長期ビジョン2030

に拘る理由

JR貨物、JR北海道、JR四国、そして完全民営化したJR九州でさえも政府支援無しには成り立たない実態が明らかになっています。

JR貨物に対する無利子融資としては1998年に319億円、2011年から7年間で1年間当たり100億円、さらに2021年から2023年まで138億円、中期計画2026期間内に193億円の無利子融資を受けています。

これらの無利子融資を受けるためには政府の認可が必要であるため、JR貨物として経営自立の企業努力が求められています。具体的には、将来的に完全民営化の経営基盤を確立するための数値目標が求められており、それが「JR貨物グループ長期ビジョン2030」です。JR貨物の経営自立、すなわち完全民営化を2030年までに目指し、連結140億円の利益目標に向け、設備投資として4020億円を計画し実施するとしています。しかし、収支では2021年から経常赤字が続き、コロナ禍があったとはいえ、燃料費高騰などの営業費用の増額もあり利益が出ない状況が続いています。設備投資計画は変更せず、これらを達成するために効率化や人件費抑制を行ってきています。



経営課題を先送り

社員犠牲で乗り切ってきた

これまでも、JR貨物は経営課題を先送りにしながら社員に犠牲を強いてきています。例えば、18年連続でのベアゼロ、定期昇給の半年延期、JRコーポレートカード廃止、祝日手当の廃止など行われてきました。また、要員削減施策により各職場では年休の取得も厳しい状況であり、保存休暇も上限に達している社員も増え、労働者の権利が守られていない状況となっています。

特に大きな出来事は、2011年からの経営自立計画による大幅な人件費削減を強めるなど、乱暴な手法により、2016年に鉄道事業の黒字を達成しています。黒字達成までに新入社員に対して「関連事業で鉄道の赤字を埋める経営は限界であり、借金返済のために鉄道事業を黒字化するため賃金を10%減額する」とする手紙を配られたことや、期末手当の1.1箇月をはじめとした32億円の人件費を削減したことにより32億円の経常利益を計上するなど、鉄道事業の黒字化に命題に人件費削減で押し切ってきました。しかし、2022年の夏季手当交渉において、会社は「本業の鉄道事業の黒字については考えていない」と示すなど、これまでの行いを棚に上げ、考えを一変させ、その時々で出さない理由を挙げています。

人事制度の修正

働き甲斐のある制度とは

現在、老齢基礎年金の受給年齢が65歳からであるため、貨物会社も定年年齢の段階的延長として人事制度を修正します。修正は、資格等級制度において現行のR1等級をR1・R2等級へ細分化し、R2等級はI1等級、I等級はI2等級となりますが、「普通にしていればR2等級」とする交渉経過として、「普通にしていればI1等級」とすることを求めています。基準額到達後の昇給額が現行の1割となり、賃金が上がらない制度となります。会社は65歳まで賃金を下げずに定年年齢を延長することで「生涯賃金は上がる」と説明していますが、実質的に上限額が設けられたものと変わらない制度であり、社員のモチベーションが維持できるものではない。と指摘してきました。60歳以降の働き方については「同一労働同一賃金」の考えを示しており、乗務員では60歳を超えても連続2夜勤務を行うことが想定されることになります。労安法などでは労働の軽減が示されている中で、貨物会社の考えは安全な鉄道の運行が守られるのか問われる問題となっています。これまでの60歳以上の働き方と同等の取り扱いを行っていくことが必要であり、労安法に基づいた労働の軽減を行っていくことを求めています。

団体交渉での確認事項の不履行や、昨年は36違反、障害勤務時の不適切な休日の変更もあり、貨物会社のコンプライアンス意識の軽薄さが現れている事象が数々発生しています。この度の人事制度の修正も7月から実施にも関わらず、社員への説明は6月に行われており、このようなコンプライアンス軽視の企業に評価制度がともに運用されるのは難しいのではないのでしょうか。

