

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

Tel 06-6358-1190 NO.2

発行責任者：工藤 隆志 編集：恵阪 景一 2026年3月20日



生活は改善されない!

2026年7月1日現在（昇給前）の 基本給に「4,100円」のベースアップを実施する。

国労本部は2月16日、貨物会社に対して「2026年度新賃金引き上げに関する申し入れ（国労闘申第8号）」と「労働条件改善要求（国労闘申第9号）」を申し入れ、2月20日第1回交渉において、国労が実施した「2025年度賃金・生活実態アンケート調査」では、平均赤字額が31,075円となっていることから、生活改善に最低限必要とする金額として「21,000円」を要求している根拠を示し、交渉を重ねてきました。

交渉では、この間のわずかな賃金引上げでは物価上昇分を補うことはできず、生活は一層厳しさを増している。物価上昇は止まることなく家計を圧迫しており、社員の生活改善は急務となっている。併せて、国労が実施した「労働条件改善署名」を社員の切実な願いとして、921筆（追加提出分含め）を提出し、署名の重みを認識し、国労要求に応えることを訴えてきました。

貨物会社は3月18日、「2026年度新賃金引き上げに関する申し入れ（国労闘申第8号）」に対して、定期昇給を実施するとともに、2026年7月1日現在（昇給前）の基本給に「4,100円」のベースアップを実施する。との回答を行いました。

本部は、政財界から「賃上げの勢いの定着」が要請され、社会的にも「物価高に見合う賃上げの必要性」が求められている中で、社員が劣悪な労働条件のもとで鉄道貨物輸送を支え、信頼、収入回復に全力で応えてきたにもかかわらず、貨物会社が社員の切実な願いには応えない姿勢には失望しなく、今春闘における貨物会社の回答は、生活改善に最低限必要な国労要求からも大きく乖離しており、低額回答は断じて認められないと抗議してきました。

人材不足・人材流出・人材確保のため

大企業はベア満額回答で応えている。

3月18日、今春闘における集中回答が出されました。物価高や、人材不足に加え、人材流出・人材確保が大きな課題となっている中で、大企業を中心に満額回答が相次ぎました。

大手総合電機メーカーでは、満額回答をした理由として、「これはコストではなくて投資。新たな投資を行い、さらに高いパフォーマンスを上げて難しい状況の中で打ち勝っていく」としています。



また、自動車メーカーでは、「人材確保の観点で労働条件は非常に大きなポイントとなる」としています。

業績の良しあしに関わらず、大手企業が軒並み賃上げに踏み切っている背景には、優秀な人材の確保が企業の成長を左右するとの認識がある。との見方がされています。

経団連の筒井会長は、「人への投資」によって労働力が確保できなくなる慢性的な人手不足の状態をクリアでき、人への投資が企業価値を向上させ、働き手に対する適切な分配にもつながる」と語っています。

「上がらない賃金」「生活は苦しい」 貨物会社には人は集まるのか？

大企業が満額回答で人材確保に力を入れて
いる中で、貨物会社は、人材不足、人材流出、
人材確保が急務となつていっているにもかかわら
ず、今春闘での「ベア4、100円」とする
回答は、これまでの物価上昇に苦しむ社員の
生活改善、人材不足、人材流出、人材確保に
向けた貨物会社の責任・危機感を感じることは
できません。賃金が上がらない貨物会社に
人は集まるのでしょうか。

人材不足は運転業務、駅業務、保全業務に
おいて特休や年休が取れないなど労働者の生
活に支障をきたしています。人材流出では、
多くの職場で「賃金が上がらない」「将来に
希望が持てない」「他に労働条件の良い企業
がある」とし退職者が増加しています。
人材確保では、募集数
に満たない状況も見受
けられます。貨物会社
は、物価高に対する世
の中の動向、人材確保
に向けた世の中の動向
を真剣に受け止め、労
働条件を向上させなけ
れば、世の中の動向か
ら取り残されていきます。



昨年、「物流の2024年問題」としてト
ラックドライバー不足がクローズアップされ
ていますが、人材不足は貨物会社にとつても
他人事ではなく、多くの職場で退職者が増え
ています。このままでは要員不足は悪化し、
社員の労働環境は益々厳しくなっていくので
はないかと懸念するところです。

新たに鍵付きの 電波遮断ケースに収納

4月1日より乗務員の私物携帯電話の取り扱いに対して変更されます。これまで電波遮断
ケースに私物携帯電話を収納し管理してきましたが、新たに鍵付きのケースに収納する他、到
着点呼時と終了点呼時に点呼執行者と確認する作業となります。

これまでも私物携帯電話に
関する不祥事は確認されてい
たことは事実であり、それに
対する対策は必要ですが、現
在の電波遮断ケースに収納す
る対策に新たに鍵付きのケー
スに収納するということが本
当に必要なのでしょうか。

物価上昇率に対して、 ベースアップ率は非常に低い

生活改善の賃金引上げは、長い間行われてこ
なかつたことから、生活実態は厳しさが続いて
います。3年以上も物価は上昇し続け、物価上
昇率は、2023年は2022年より3.1%上
昇し、2024年には2.5%、2025年は
3.1%と年々上昇しています。

それを受け、政財界の要請を受け、賃上げに対
する世の中の動向は、実施傾向にあり、大企
業の賃上げ率は5%台となっています。一方
で貨物会社の賃金引き上げ率は、今春闘では、
定期昇給込みで昨年の2.39%から3.1
5%と増えています。

しかし、「定期昇給」は、個人の勤続年数、年
齢、評価に基づくもので、「ベースアップ」は物
価上昇、業績向上、人材確保によるものであり、
「定期昇給」と「ベースアップ」は性質として
は別物です。

その点から貨物会社の賃金引上げ率の内訳を
みると、定期昇給は1.63%、ベースアップ
は1.52%となっており、各年度の物価上昇
率を見ても、物価上昇や人材確保に対する賃上
げ率は非常に低いものとなっています。

乗務員としての適性は確認している。

プロ意識を持って貨物鉄道輸送を支えている。

貨物会社の運転士は乗務員として一人乗務をするまでの
過程において、社内試験の他、各支社、中央検修センターで面
談を行い、見習い期間中も資質を常にチェックされた上で、乗
務員試験を受験することが認められています。

動力車の操縦に関する法律又はこれに基づく命令に違反
して列車を操縦した者として、「私用の携帯電話を扱った場
合・・・」として省令に定められています。また、社内規定にお
いても執務中は電源を切ることでされており、不祥事について
は、個人のモラルの問題であり、プロ意識に欠けているもので
す。不祥事が起こったことは事実ですが、貨物会社の運転士
はプロ意識を持って、日々、安全に鉄道貨物輸送を支えていま
す。貨物会社が問われているのは、過剰な対策ではなく、社員
を信じていることであり、現行の電波遮断ケースに収納する対応
で問題はないのではないのでしょうか。

パワハラまがいの周知は 精神的攻撃を与えていないか

今回の周知内容で「厳正な
対応を行います」とした文言
について、高圧的であり、わ
ざわざ記載する必要があるの
か疑問です。わざわざ記載し
ているということは、そのつ
もりがなくとも精神的な攻撃
を与えているも
のであり、パワ
ーハラスメント
に該当しないの
か懸念されると
ころです。



危険が迫っている時に 壊している場合ではない。

今回の取り扱いでは、天
変地異による災害など、自
らの命を守るための行動
が必要となった場合はケー
スを壊しても問題あり
ません。としています。時
命の危険が迫っている時
にケースを壊している場
合なのか。そもそも壊さな
いといけない対策に問題
があるのではないでしょ
うか。命を守れない可能性
があるのなら止めるべき
ではないのでしょうか。