

# 交渉速報

J R 貨物労組中央本部業務部

2021年11月5日

No.7

**組合：これまでの組合員の労苦に対して、要求額の年末手当で報いよ！**  
**会社：収入計画を下回っており、業績・社員の努力・現状を見極め回答する**

## ～ 2021年度 年末手当第2回交渉報告 ～

中央本部は本日、第2回交渉を行ない2021年度年末手当の要求の根拠を以下の通り主張しました。

- (1) 感染者数は減少傾向にあるが第6波到来も懸念される。社内でも感染者は発生しているがJR貨物グループ全体で131人に留まっているのは、組合員が公私にわたり感染予防対策を確実に実行しながら日々の生活を送っている結果である。必死で努力している組合員に対して報いるのは会社として当然の責務である。
- (2) 10月期改定では、今後展開される営業施策やホワイト物流の展開などを見込み、昨年度以上の営業収入を計画している。計画は会社が立てた目標数値であるが、目標達成にむけて協力を惜しまず組合員は必死に努力してきた。計画達成を理由として安易な経費削減や手当抑制は認めることはできない。
- (3) 年末手当は組合員からすれば生活給の要素が大きく、ガソリンや灯油の高騰やそれに伴う光熱費の増加、食料品など生活に直結するものが次々に値上げされて可処分所得が減少していることから、会社は期末手当を生活給として認識し支給すべきである。
- (4) 人事制度見直しから2年が経過し、一部修正も実施されて退職時期などが変更されたが、人事制度は組合員にとって生涯に関わる問題であり、会社が社員説明を丁寧に行わなかった結果、不安と不満が募っている。また、エキスパート職群やプランナー職群は基本給や手当が改善されたが、社員の8割を占めるプロフェッショナル職群はほとんど変わっていない。やりがいと働きがいが見い出せる制度とすべきである。
- (5) 会社は新規採用を継続的に実施しているが、中間層や若年層を中心とした退職が絶えず発生し要員が逼迫している。特に運転士の欠員は、タイヤ改正時でも基準人員に満たない職場があり、運転士を希望する人がいても要員不足で中研に送り出せない。また中研に入所しても辞退する人や試験に合格できず、厳しい要員状況を改善できていない。日々の業務を安全で安心して働ける環境づくりは急務な課題である。「中期経営計画2023」「長期ビジョン2030」の推進は組合員の協力なしに実現しないことから、モチベーションを向上させるためにも、まじめに努力した組合員に年末手当で還元するべきである。
- (6) 以上の状況から、計画達成にむけたモチベーションアップ、業績に対する還元、何より組合員にとっては生活給の一部としての賞与の割合が高い。上記の通り要求の根拠を示したので、組合員の切実な声に耳を傾け誠意ある回答を求めます。

貨物労組の要求の根拠に対して会社は、「要求の根拠を真摯に受け止め、社内で議論をしていく」とし、次のように回答しました。

【次ページへ続く】

1. 新型コロナウイルス感染者は減少しているが第6波は懸念されてる。年明けから断続的に緊急事態宣言等が発令されており、その中で組合員・家族を含めて感染予防対策を行なって頂いたことに感謝する。会社としてシーツの毎日交換や空気清浄機の設置、消毒液等の備品の設置など、できることは実施しており、今後も実施していく。
2. 収入計画が高いと指摘を貴組合から受けた。正式な中間決算の発表は後日になるが、大きなマイナスが避けられない状況である。昨年の計画策定時には徐々に経済が回復すると予測していたが、後に変異株が出現して予測通りにはならなかった。このことを真摯に受け止めて7月期改定、10月期改定と下方修正しており、あくまでも企業として営利を追求する。
3. 要員不足の中で、臨時列車の運転やワクチン接種のため勤務操配に苦労していることは認識している。要員が基準を満たしていない職場があり、特に乗務員は中研で辞退者が出ており、入所試験の在り方についても今後は考えていかなければならない。通年よりは臨貨本数は少なかったが仕業の持ち替えなども行なってもらい対応して頂いており、要員不足が解消されるまでは今後も引き続きお願いすることになる。この間の苦労が経営陣に届くように伝える。
4. 新人事制度は運用しながら労使共に取り組んできた。社員説明についてお互いの認識が異なったことは反省している。そのような中、会社としてコロナ禍で頑張っている組合員には応えていきたい。業績と組合員の頑張り、現状を見極めて回答する。

会社の考え方に対し、中央本部は以下の通り主張しました。

- (1) シーツ交換する枚数は確保できていると聞いていたが実際は不足している職場がある。たとえ枚数があっても業者との契約内容の関係で交換ができないことが実態だ。また感染対策以降、シーツ交換が出来なくなった職場があると聞いており、引き続き感染予防対策のためにシーツの毎日交換を求める。
- (2) 感染者数はグループ全体で131名に抑えられている。頑張ってきた結果として組合員は年末手当に期待している。貨物労組は事業計画策定時から収入計画が高すぎると指摘してきた。企業利益は何のために求めるのかが見えず、企業利益のために頑張ってくれとしか聞こえない。
- (3) 千葉西部地震や夙変電所火災の影響で175本が運休し減収しているが、現時点の収入累計は98.9%であり、ほぼ達成している。上半期の収入未達は極めて経営責任であり、計画未達が年末手当を支払えない理由とはならない。
- (4) 職場の大半を占めるプロフェッショナル職群の待遇は改善されていない。絶対評価を確認しているが職場では未だに相対評価と言われるなど不満や不信が出されている。経営陣はそのことを認識し、計画達成にむけて頑張る組合員の評価を年末手当で報いるべきである。

貨物労組の主張に対して会社は、「本日の要求の根拠を真摯に受け止め、次回会社としての考え方を示す。収入動向を踏まえ経営判断していきたい。」と回答しました。

本日の交渉以降いよいよ「闘争ゾーン」に入ります。会社は自ら策定した収入計画の未達を理由に、社員の頑張りを認めながらも厳しい状況であるとして姿勢を硬化させています。私たちの要求満額獲得にむけて、全ての職場から切実な声を結集させるため創意工夫した取り組みを要請します。中央本部は、その最先頭で奮闘していくことを申し上げ第2回交渉報告とします。

以上

次回、第3回交渉は11月11日（木）です。