

2022年度年末手当獲得闘争スタート！

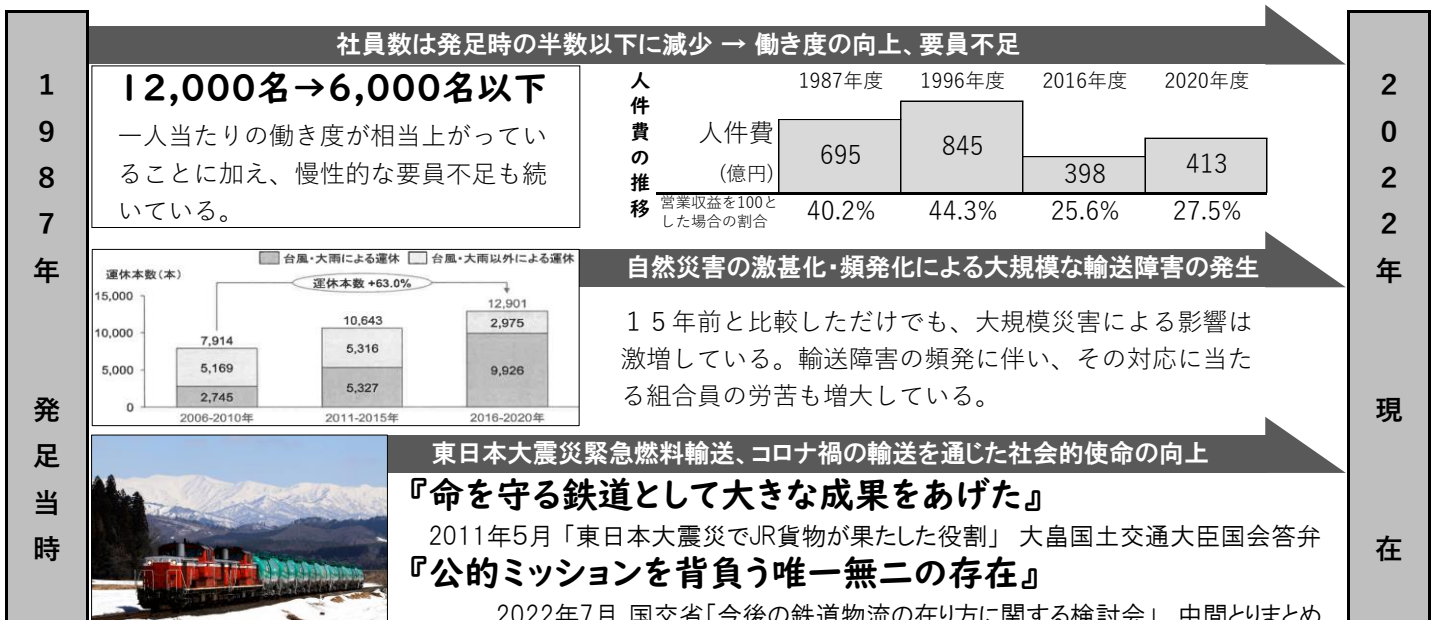
堂々と要求を掲げ、闘いに結集しよう！！

中央本部は10月18日、2022年度年末手当について「基準内賃金×2.9カ月」の要求を申し入れました。この「2.9カ月」という数字は、2.0カ月以上のボーナスを経験していない世代にとっては「高すぎる」と感じるかもしれません。実際に妥結額との乖離が大きい状況も続いており、実感が持てないのも無理はありません。過去はどうであったのか、JR貨物会社発足時から現在までの期末手当支給月数を下図で振り返ってみましょう。

＜JR貨物の期末手当支給月数（発足時～2021年度・特徴的な年度を抜粋）＞

西暦	1987	1991	1996	1999	2007	2013	2017	2021
年度	S62年度	H3年度	H8年度	H11年度	H19年度	H25年度	H29年度	2021年度
社員数	12,005	11,671	11,864	10,139	7,182	6,142	5,529	5,472
経常利益	59	19	▲106	▲37	12	34	91	▲12
年間賞与	4.9	5.45	4.95	3.505	3.9	2.4	3.24	3.44
夏 冬	2.1 2.8	2.4 3.05	2.4 2.55	1.75 1.755	1.9 2.0	1.1 1.3	1.6 1.64	1.77 1.67
特徴点	・JR貨物発足 ・社員数 12,000名超	・年間賞与 史上最高月数 ・年末手当 3カ月超え	・経常利益 史上最低額 ・8年連続赤字	・年間賞与 3カ月台に突入 ・夏・冬それぞれ 1カ月台に突入	・年末手当 2カ月台に回復 ・翌年、リーマン ショック発生	・年間賞与 史上最低月数 ・夏季手当1.1 史上最低月数	・経常利益 史上最高額 ・鉄道事業部門 黒字達成	・新型コロナ 第5波 ・社員数 6,000名以下

- ・1989～1995年度は、年間賞与額は5カ月を超え、時には3.05カ月の年末手当支給もありました。1998年度まで年間賞与額は4カ月以上が当たり前であったことから、決して高い要求額ではありません。
- ・年間賞与額が2.4カ月という超低水準となった2013年度は、あまりの低額支給のためローンの返済に支障が出る事態も発生しました。私たちにあって期末手当は月々の不足分を補填するための「生活給」であり、会社は社員の生活を保障する責任があるのです。
- ・会社は「期末手当は業績給」との考え方を示し続けてきました。その考えが正しければ、労使一体となって悲願であった鉄道事業部門黒字化を達成し、史上最高額の91億円という経常利益となった2017年度の期末手当は、年間3.24カ月という低額にはならないはずでした。



あらゆる面で組合員の労苦は増大している！

そして、私たちの『労働の価値』は飛躍的に高まっている！！

2022年度年末手当満額獲得にむけた貨物労組の主張！

一、新型コロナを理由とした運休は1本も悪い！

- ・JR旅客各社や私鉄各社がコロナ禍による労働力不足や利用者の減少を理由に運休や減便を実施する中、JR貨物会社においては新型コロナを理由に運休した列車は1本もありませんでした。これは組合員とその家族が、日々感染予防に努めてきた結果です。
- ・特に第7波の発生時においては、毎日のように職場で陽性者・濃厚接触者が発生し要員がひっ迫する状況の中、必死に輸送を守り抜いてきました。



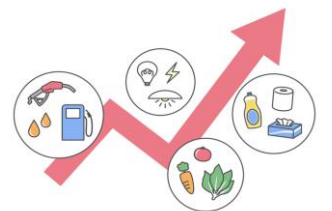
一、度重なる自然災害・輸送障害に対応！

- ・今年度も台風や豪雨が相次ぎ、日常的に列車の乱れが発生しました。要員不足やコロナ禍の影響もあり、乗務員の長時間抑止も頻発する中、列車を止めないよう努力を重ねてきました。
- ・豪雨災害によって奥羽本線は2カ月に亘って寸断され、その間組合員は迂回輸送やトラック・船舶による代行輸送を担ってきました。さらにサポート転勤や助勤を担い、挽回輸送にも対応し、収入の確保にむけて最大限努力してきました。



一、急激な物価上昇が生活を直撃している！

- ・2022春闘では平均300円の賃上げが実施されたものの、消費者物価指数の増加は13カ月連続となり、9月には3%上昇に達したため、物価上昇を補うことができていません。
- ・私たちにとって期末手当は、月々の不足分を補填するための「生活給」です。生活が安定しなければ、質の高い労働力を会社に提供することはできません。また、賃金・手当の面で不安を感じて退職者が増加したり、求人段階で「選択されない企業」になるようなことがあれば、会社は成り立たなくなってしまいます。



- ・人事賃金制度の改正により『家族手当』が基準外賃金となったため、期末手当に反映されなくなりました。電気代や公共料金等も上がり、家族を養うのも大変な状況が続いています。2. 9カ月という要求額には、『家族が安心して生活を送ることができ、生活設計がしっかりできるような期末手当が必要』という切実な要求も含まれています。

一、計画未達を理由とした手当削減は許さない！

- ・2022年度事業計画について、会社は7月期改訂に続き10月期改訂も行ない、経常利益については年度初計画から実に38億円もの下方修正を行ないました。中央本部は、年度初から再三に亘って「収入計画が高すぎるのではないか」と指摘し、職場が計画未達とコスト削減に振り回されている状況を伝えてきました。
- ・職場の組合員は与えられた通常業務を全うすることはもちろん、突発的な作業にも対応し輸送を担っています。また、会社が打ち出すあらゆる施策に対しても、協力を惜しみませんでした。私たちは、十分に責任を果たしてきたと言えます。同じように、経営陣には計画を立て、それを達成していくという責任があります。よって、計画未達の責任を私たちに押し付け、期末手当を削減するようなことがあってはなりません。

経営陣の仕事は、世の中の動き、お客様のニーズなど、自社を取り巻く環境を分析して、方向性を決定することです。



一人一人が堂々と声を上げ、団結して最後まで闘い抜こう！