



国労西日本

国労西日本本部

NO. 301

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

国労西日本HP



国労西日本 検索

基準内賃金の3・0カ月分を要求

貨物

労苦に報い、要求の満額回答を強く求める

「現時点の考え方」に対して抗議を

貨物会社は11月5日、「2020年度年末手当の支払いに関する申し入れ」（国労闘争第2号）に対する「現時点の考え方」として、「新型コロナウイルス感染症の影響による減収、事業計画での10月期改訂による100億円の下方修正」を理由に「リーマンショック後並みと考えている」との考え方を明らかにした。

会社の考え方は、2009年当時の経営状況を示しているが、この間10期連続の経営黒字を確保し、2019年度決算では過去4番目の経常利益を確保している中で、コロナ禍において指定公共機関として責任を果たす社員の労苦に應える姿勢ではなく、貨物会社社員と家族の期待と願いに背を向けるもので、到底「現時点の考え方」に値するものではない。

- が、貨物会社の「現時点の考え方」に対して抗議するとともに、再考と要求満額獲得を求める貨物会社への要請を取組むので徹底されたい。
- 1、支払額は、2020年12月1日現在の基準内賃金の3・0カ月分とすること。
 - 2、支払日は、2020年12月7日の週末でとすること。
 - 3、期間率、成績率の支払い条件について大幅に改善すること。
 - 4、支払いにあたっては公平・公正に行い、社員間・組合間差別は絶対に行わないこと。
 - 5、調査期間内に55歳に達した者、また、55歳以上の社員については、55歳到達時の基準内賃金の100%を算定基礎額とすること。
 - 6、契約社員及び臨時社員についても、社員と同様の取り扱いとすること。

2020年度年末手当「満額回答」への要請

11月5日、貨物会社は「会社の現時点における考え方」として、「新型コロナウイルス感染拡大による経済低迷の影響で輸送量は減少傾向にあり、今後も先行きが見通せない厳しい状況である。引き続き総合物流企業として黒字体質に向けた経営基盤の強化が必要であり、そのためにも現時点においてできる限り不要不急の経費節減に努めなければならない」として「リーマンショック後並みを考えている」との考え方を明らかにした。

貨物会社の2019年度決算は、この間の効率化の推進と新規採用の抑制による人件費の削減が大きく影響する中、JR発足から4番目となる経常利益71億円を確保し、10期連続の経常黒字を達成している。

一方社員の置かれた現状は、発足からの社員数は半減し、売上高人件費比率は25.46%まで落ち込み、新規採用の抑制や、低額支給が続く期末手当、それまでの18年に及ぶ「ベア・ゼロ」などが大きく影響し、社員犠牲を繰り返す下経営基盤の確立に向けた体制強化は着実に進んでいる。

国労が試算する貨物会社の内部留保は1,000億円を超えるものとなっており、国労要求である3.0ヶ月分の支払いに必要な持ち出し原資は貨物会社の内部留保の3%弱を使うだけで実現可能となっている。

コロナ禍のもと、物流においては、企業活動の低迷から輸送量が減少してきているが、貨物会社の輸送量は厳しい経済状況が続いている現状においても対前年比で9割に近い輸送量を確保し、四半期ごとの計画の見直しでも経常利益は確保できるとの見通しを立てている。

真貝社長は、奮闘する社員に対し労いの言葉を述べるなど、社員の置かれている現状に対しての認識を示しているが、コロナ禍における消費の低迷や失業者の増大は一層の景気後退を招くものであり、今ほど雇用の継続を最大限保障し、労働者の賃金を確保していくことが企業に求められているときはない。過酷極まる現状で奮闘する社員に対し、今年末手当でその労苦に報い、社員の更なる奮起を引き出すためにも要求の満額回答を強く求めるものである。

安全を守る
職場風土へ
変える先頭に

これからの医療の進歩を見据え、「生きるためのがん保険」を新しくします。

アフラックはがん保険契約件数 No.1

NEW/ 生きるためのがん保険 1 Days



NEW/ 女性特有のがんにも手厚い 生きるためのがん保険 1 Days

NEW/ あなたの保険を最新化 生きるためのがん保険 1 Days プラス

すでにアフラックのがん保険にご契約の皆さまに

■新集代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)
アベニール株式会社
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

(引渡保険会社)
「生きる」を創る、アフラック
東京第二法人営業部
東京都中央区西新橋2-1-1 新橋三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658
※営業時間:17:00~18:00

年末手当の基準額の再回答を求める申し入れ

西日本 生活設計に配慮するといふ会社の責任は重要だ

社員はじめ組合員の雇用を守っていく

1. 組合員の生活と生活設計を守るため、基準額の見直しを行うこと

2. 再回答については、速やかに行うこと

【組合】今回の回答においては、社員の生活設計に最大限配慮するとか真摯に業務に取り組んできた努力に少しでも報いると言うならば、それが1・50箇所というのはいらない。言葉ではそういった文言が並んでいるけども出された回答が1・50箇所はありえない。多くの社員は1・50箇所と聞いて悲壮感をもっている。満足している社員は一人もいない。不満であったり失望であったりそういった気持ちをもって。優秀な人材が流出して行くのではないかと心配をされている社員もいる。そういったことからすると、この1・50箇所という数字は再考するべきではないか。

【組合】今回の回答においては、社員の生活設計や不安な状態が少しでも早く無くしていく、そういったことに繋がるものということも、社員の生活設計や不安な状態が少しでも早く無くしていく、そういったことにおいてはご理解いただいているものと思うが、回答にもある通りかたの赤字が見込まれる中で、この状況において見直す額を有額とするのは非常に厳しい状況の中であるが、社員の生活設計に配慮した回答という中で1・50箇所の回答を説明させて頂いた。考え方に当然変わりは無いし今の状況において基準額を見直すといった考えはない。

【組合】契約社員の関係で、11月に契約社員から社員になる方について、今回合格率がだいぶ低いようだが、今回に限って、年末手当について当初2・69箇所というのを目安となり受験しようという判断基準に少なからずなっていたと思うが、試験を受けたそれ以降にさまざまな変化があり、会社のさまざまな規定類を確認すると、精勤手当や20万円もえたと、今回1・50箇所となるというもので比較すると大きく減額となる。

【組合】現金としてたまっていない。【会社】社員にしたいと受験された方の中にはたしかに意識された方もいるかもしれないが、将来的に社員としてのJR西日本での働き方やいろんな面を見て判断された合格して当社の社員になられたものだと思う。今回単独で見れば、賞与が下がったと思うけども、会社が今後も不透明な状況だがまた変わってくるものと思うし、ここだけを見て言われても：社員と契約社員との大きな違いもありますしその点は理解されていると思われる。

【組合】9月にも伝えましたが、そもそも年間臨給というもののお約束について協定を締結した重みというものは理解してありますし基本的にはないと考えている。今までやってきたことはないが、経営状況をお伝えしたうえで年間臨給を見直しさせて頂いた。今回はご理解をいただいたから見直しをするようになったもので、今回限りかどうかとはならないが、そういうふうにならないように、約束した事が見直しをしないといけないとなら臨給の重み、見直しについて労使で合意したという重みも当然受け止めている。

【組合】全社員に対して。収入もあまり黒字がベストだがコロナの時期に苦しい中頑張っており、収束した時には考えていただきたい。黒字にならなくても今までの労使に対して報いる手立てをグループ会社を含め検討をしていただきたい。経営が苦しいけども一緒に乗り越えてきたという事に報いるべきである。社員のモチベーションの継続のためにも。

【組合】10月2日の場でも委員長から再回答申入れをされると言われるご発言があり、本日こういう形で議論をさせて頂きました。会社の状況というのをお伝えしているところもこれ以上ありませんけれども、当社のおかれている状況については是非ご理解をいただいで、労使一体となってコロナ禍を乗り越えるというところでは非早期に合意に向けてご検討いただければと思っておりますのでよろしくお願ひしたいと思います。