

# JR貨物会社 田村社長

# 「賃金抑制に踏み切る」と発言



JR貨物会社は、今年度の事業計画で社員の賃金を抑制する計画を行っていることが明らかとなりました。

会社は例年「事業計画」を策定すると労働組合に説明を行いますが、組合に説明した資料とは別の具体的内容をもりこんだ「経営改革に向けて」と題した資料をもとに田村社長が、会社幹部及び各現場長等に対して「それに気づいた今こそ、ただちに経営改革に着手しなければならない」「鉄道貨物輸送を将来にわたって維持・発展させるために賃金抑制に踏み切ることにしました。」と明確に述べています。

## JR貨物労組 = 「一般社員賃金10%カット、手当2.5カ月」とオルグを展開 = 密室談合で賃下げの条件闘争

この会社の不当な言動に対してJR貨物労組はすでに「一般社員の賃金は10%カット、期末手当の年額は2.5カ月」とオルグを行っている事実が発覚しました。なぜ、労働組合には表向き説明も交渉もないのに具体的数字まで出したオルグができるのでしょうか？ 労使間ルールのない「事前協議」や「臨時経営協議会」で組合員抜きで条件闘争を行っているのでしょうか？



# 社員犠牲をいつまで押しつけるのか！ 「定期昇給」延伸の次は「賃金抑制」 なぜ今！？

会社の言う「賃金抑制」の根拠として、自らが作成した経営自立計画と実際の鉄道事業収入の乖離をあげていますが、そもそも、誰が自立計画を作成したのでしょうか。そして誰が認可したのでしょうか。この計画及び目標が妥当であったのかが問われるべきであり、その事を抜きに数字合わせに労働者に「賃金」減額が行われるとすればたまったものではありません。



14年連続のベアなし、JR内で最も低額な期末手当、結果として人件費比率並びに労働生産性は社員の犠牲の上大きく改善しています。にもかかわらず労働組合（一部組合に対しては違うようだが？）に何ら説明もせずに「外堀」を埋め、既成事実のように「賃金抑制」を行うことは絶対に許されません。

これまで問題を先送りし、事態を深刻化させてきた経営責任については何の反省もなく、毎回の社員犠牲で乗り切ろうとするやり方には限界があります。

会社は、今こそ社員・家族と労働組合に対して「説明責任」を果たすべきです。

私たちは今日まで持続可能な貨物鉄道の発展のために様々な政策提言、国土交通省要請・交渉等の運動を行ってきました。今後も貨物会社の発展のために奮闘する決意です。

## 新規採用者に 「賃金抑制に踏み切る」と社長が手紙を送付

みなさん。極めてショッキングな事実が発覚しました。3月付で田村社長から内定者（現在の新規採用者）に対して「社員の皆様にとっては大変辛い選択になりますが、貨物鉄道輸送を将来にわたって継続・発展・進化させていくために、平成25年度の事業計画を作成するにあたり、賃金の減額に踏み切ることにしました。」「賃金の減額内容については、これから具体化していくこととなります。将来に夢と希望を持って入社しようと思っている皆様にごこのような手紙を出すことについて、申し訳ない気持ちでいっぱいですが、是非ご理解いただきたいと思います。」「入社式には皆さんの元気な顔を見ることができると楽しみにしています。」という残念な内容の手紙が送られていたことです。これを指摘したところ会社は事実を認めました。

希望を胸に入社する社員に対し、突然自分たちの都合で賃金を減額する内容の手紙を社長自ら送付する行為、あの大地震で被災した企業でもなかったような行為は、将来の夢と希望を奪う行為と言えます。社長は何故かしら「気付いた今こそ」という言葉を述べていますが、



なぜ、決断するとしても時間をかけ社員・労働組合の理解を得ようとしませんか？

また、社長は貨物会社の現状をこれまで気づいていなかったのでしょうか。田村社長は、社員への思いやり、社員の「士気」というものをどう感じているのでしょうか。

## 労働条件の不利益変更には 高度の「必要性と合理性」が必要

今回、会社が行おうとしている「賃金の抑制」は、労働条件の中でも極めて重要な賃金の削減等であることから、労働契約や会社自らが作成した現行就業規則にも反するものとなります。

このような労働条件の不利益変更については、最高裁判決によって「高度の必要性と合理性が必要」と厳しく制限されています。その判決内容を紹介すると。

(みちのく銀行事件、最高裁判決・平成12年9月7日)

特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合的に考慮して判断すべきである。

## 「賃金抑制」に「高度の必要性と合理性」あるの？

今回発覚したJR貨物の「賃金抑制」は、明らかに労働条件の不利益変更です。当然に、労働条件の不利益変更を行う場合は前述の最高裁判決（みちのく銀行事件判決、平成12年9月7日）に基づき「高度の必要性と合理性」が求められます。現在のJR貨物会社は、鉄道事業部門と関連事業部門が主な事業内容であり、確かに鉄道事業部門は赤字が続いていることは事実です。しかし、会社総体としては黒字である現状から「高度の必要性と合理性」は認められません。「高度の必要性と合理性」とは、会社が倒産の危機に直面するなどの客観的理由の存在が必要であり、今回の会社の一方的な「賃金抑制」策は違法・無効と言うべきです。





# 「労使共同宣言」「覚書」の締結組合の責任は？

みなさん、会社内には複数の労働組合があります。中でも数回にわたって「労使共同宣言」を締結している自称「責任組合」という労働組合があります。

その労働組合は、直近では平成20年5月30日「ニューストリーム2011」計画に関する覚書を会社と結んでいます。その内容は「将来に向けた鉄道基盤をより強固なものとするため、鉄道事業部門の赤字体質からの脱却を図るとともに、社員一人ひとりの力が企業全体の活動を有機的に支えているという実感と誇りをもてるよう、“次世代に向けた活力あるJR貨物づくり”を目指していかなければならない。かかる認識のもとに、労使が協力して下記の項目に取り組んでいく。」とし、具体的には「『ニューストリーム2011』計画を成功させるため、労使はこれまで培ってきた信頼関係をより強固なものにし、強靱な経営体質の実現に向けて、労使双方が真摯に取り組む」となっています。

「責任組合」と会社との「強靱な経営体質」の結果が「賃金抑制」であり、なぜ社長が「気付いた今こそ」と述べるのかよくわかりません。

この間の定期昇給の半年間延伸等は何だったのでしょうか？

みなさん、国鉄労働組合は、社員に犠牲を強いる「労使共同宣言」などは締結していません。そして、社員の労働条件の維持改善はもとより、会社が抱える構造矛盾の解消のためにさらに努力していきます。

生活を守り、安心して働き続けられる職場をつくるために、横暴なやり方には監視を強め、大いに声をあげましょう。

## ご相談は、私たち国鉄労働組合へ

|             |   |
|-------------|---|
| 国鉄労働組合本部    | 〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル4F<br>TEL 03-5403-1641 Fax 03-5403-1644             |
| 国鉄労働組合北海道本部 | 〒060-0012 札幌市中央区北12条西18丁目1-19<br>北海道鉄道会館3階<br>TEL 011-641-0203 Fax 011-641-0388 |
| 国鉄労働組合東日本本部 | 〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル4F<br>TEL 03-5403-1660 Fax 03-5403-1662             |
| 国鉄労働組合東海本部  | 〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル4F<br>TEL 03-5403-1658 Fax 03-5403-1659             |
| 国鉄労働組合西日本本部 | 〒530-0034 大阪市北区錦町2番2号 国労大阪会館<br>TEL 06-6358-1190 Fax 06-6353-7849               |
| 国鉄労働組合四国本部  | 〒760-0011 香川県高松市浜ノ町69-36<br>TEL 087-851-1373 Fax 087-816-1322                   |
| 国鉄労働組合九州本部  | 〒812-0013 福岡県福岡市博多区東3丁目9番3<br>ニッコーハイツ1003号<br>TEL 092-483-1515 Fax 092-473-6564 |