

2024年度賃金・生活実態アンケート結果

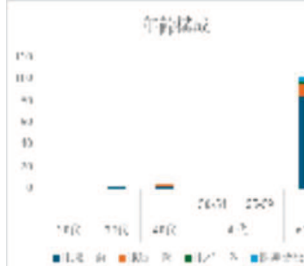


国労東海

国鉄労働組合
東海エリア本部
東京都港区新橋5-15-5
交通ビル7階
発行責任者 植田 誠
編集責任者 教宣部長

2024年度 賃金・生活実態アンケート結果 年齢構成

圧倒的に60歳以降の要求根拠となっており、東海本部内での集約結果としては、60歳未満のいわゆる



現役と言われる意見が少なくなっており60歳以降の集約結果となっており60歳以降の集約結果と乖離が出てしまふ。若年層にも気軽にアンケートの回答ができるような環境の構築が急務であり、より多くの声を集めて春闘交渉においてJRで働く社員から出た意見や要望を会社にぶつけるデータ作りが必要である。

雇用形態

年齢構成からも見られるように60歳以降の再雇用者が大多数となっており意見の反映についても再雇



者の意見となってしまう。

また、再雇用者内でも現職か出向で意見が分かれる部分が出てしまう。特に分割民営化以降については同じJRグループにおいても賃金格差が出ている状況にな

る傾向がある。また、分割民営化後はバス会社の分社化や営利優先の経営方針となり職場の機械化や、アウトソーシングが進んでおり、JR本体にお

いても労働強化が進んでいるところではあるが、アウトソーシング化された職場では劣悪な労働条件の中において安い人件費で雇用する実態で雇用の定着化が進んでおらず、雇用の流動化が進んできている。また60歳の定年後も長年培ってきた経験等を生かすことのできない場所への出向もあり、鉄道の安全神話はいつ崩壊してもおかしくない状況にあるのではないかと推測する。

赤字額

赤字額については各会社で雇用されている方に赤字が出ている結果になった。赤字額の幅はあるものの月齢賃金の赤字は生活を営む上で非常に苦しい状況になっていると伺える。特に日本国内においては先進国の中で賃金上昇がしておらず、雇用形態も正規雇用から非正規雇用に移ってきており更なる赤字額の増加に繋がってきていると推測する。また、昨今の生活必需品の相次ぐ値上げは生活に直撃する結果になっており、経営側も賃上げの必要性は感じているが、新規雇

- ☆東海 44, 265円
- ☆バス 30, 000円
- ☆平均 48, 059円
- ☆貨物 53, 571円
- ☆関連会社 64, 400円

赤字の補填

月齢賃金の赤字の補填はグラフから見ても明らかに、預貯金の切り崩しと期末手当からの補填に依存しなければならぬ状況となっている。まず、期末手当の方から見ていくとコロナ禍において鉄道業は急速なりモーターワークの普及により鉄道利用者的大幅な減少により期末手当の支給減となっていたが、インバウンドや行動制限の撤廃により単年度においては黒字化になり期末手当の立ち直りのより補填できるようになったと思われる。

預貯金からの切り崩しに関しては、アンケートの大多数が60歳以降の再雇用者と考えると「給料・年金・高齢者雇用給付金」の全てを合計しても現職時代に月齢賃金を上回ることは考えにくく退職金の一部を生活費に補填しているのではないかと推測する。赤字問題とは別ではあるが現職時代と同等の労働を提供してい

がん保険にできることを、もっと。

NEW **「生きる」を創るがん保険 WINGS**

1 幅広い保障で経済的負担を減らす

治療前の検査から治療後の外傷ケアまで幅広い保障でしっかり備えることができます。

2 付帯サービス「アフラックのよりそいがん相談サポート」

「がんかもしれない」と思ったときから専門知識を持つ相談員が親身に対応いたします。

No.1 アフラックのよりそいがん相談サポート

アフラックのよりそいがん相談サポートがさまざまな悩みの解決をサポート

（※1）アフラックのよりそいがん相談サポートはHatch Healthcare株式会社またはHatch Healthcare株式会社の提携先が提供するサービスであり、アフラックの保険商品による内容ではありません。サービスの詳細は、アフラックオフィシャルホームページ（<https://www.aflac.co.jp/kelkyaku/gansoudansupport.html>）をご覧ください。

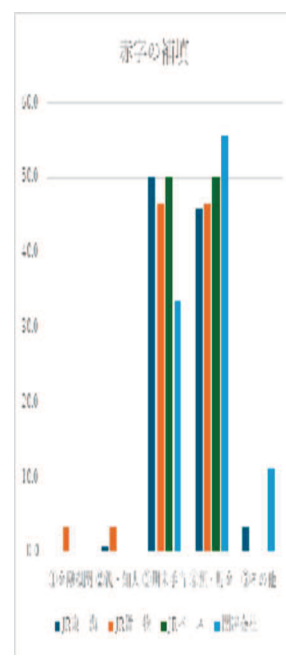
（※2）アフラックは代理店制度を採用しています

アベニール株式会社
〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

Affac **「生きる」を創る。**
アフラック 東京第一法人営業部
東京都千代田区丸の内1-6-1 丸の内センタービル19階
TEL.03-6385-9829 FAX.03-3218-3885

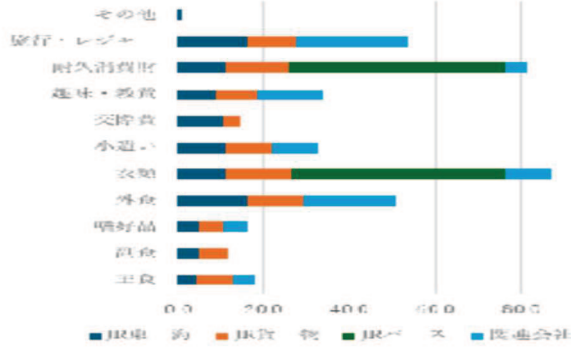
るのであれば、会社にも同様の賃金支給をさせるか、短日数勤務や休日増により現状に見合った責任と労働環境の整備も併せて求めていかなければならない。

節約項目



多岐に渡る項目において節約していることが伺える。特に「衣・食・住」に関係する項目が大きく抜き出ているように捉えることができる。中でも「衣・住」の項目が突出しており、買い替えのタイミングをずらすことにより支出の節約を図っているのではないかと推測することができる。また、外食・趣味等の生活する上で直接関係しない部分についても意見としてあがっている。出された意見では、生活するために知恵を絞りの様にして節約することができるのか工夫をこらしている事が伺える。

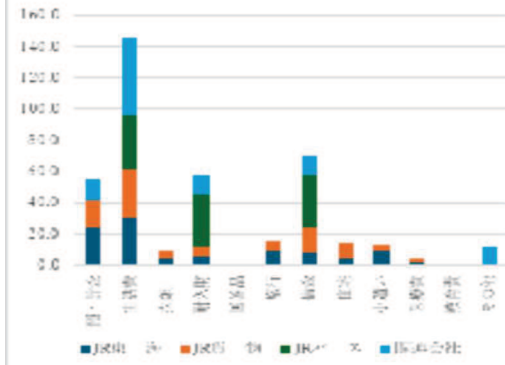
節約項目



夏季手当の使途

生活費・借金の返済・預貯金・耐久財が上位の意見となっている。特に生活費の補填が夏季手当の使途として一番多い回答になっており、賞与の支給額増も必要だが、月齢賃金の大幅なアップがない限り賞与の使い道として生活費への補填という意見は減少しないと思われる。また、コロナ禍において生活支援という名目で金融機関が貸し出しを実施し、その支援制度を活用された組合員・社員は返済が始まっていてその返済に夏季手当の一部が使用されているのではないかとと思われる。

夏季手当の使途



要求額

要求額については幅広い意見が出されている。やはりコロナ禍において賃金抑制があり、昨今の急激な円安による物価高に対応しきれない賃金改善を求めるためとして「3万円〜」という意見が一番多く寄せられる結果になった。また、元々の賃金が抑えられている貨物会社と関連会社においては「6万円以上」との回答が出されている。貨物会社においては、分割民営化において貨物会社を経営するための構造的矛盾により長年の間、社員にしわ寄せばかりをする経営体質になっている。この経営体質により貨物で働く社員は定期昇給以外には賃金上昇がないに等しい事から出された回答された

のではないかとと思われる。また、関連会社においてはJR本体の経費削減の一環により外注化や分社化により今までの仕事を安く買いたたいた結果であり、人が生活する上では必要不可欠な金額として回答されたのではないかと推測する。日本は少子高齢化が進み、正社員から派遣・契約社員などの非正規社員が増え続けており、鉄道の安全を守るためにもそこで働く社員の意見に耳を傾けて生活できる賃金の支払いが求められている。

要求額の根拠

要求の根拠としては「赤字の補填、病気・老後の備え、生活向上資金」が根拠としての三大根拠となっている。前段にも記述してきたところだが、生活資金として赤字の補填は夏季手当から行ってきたのが実情である。月齢賃金のみに限っては赤字であることは間違いない。毎月の赤字解消を望んでいると思われる。と同時に月齢賃金においてギリギリ赤字にならない場合においても将来不安に対する備えやコロナ禍においての賃金抑制により将来設計の変更を余儀なくされた部分もあるのではないかとと思われる。それらの補填という意味合いも困られた根拠でないかと推測する。また、賃金評価部分については国労に加入しているだけで正当な評価をしないという風潮がJR各社に根深く残っていることは間違いないと思う。この様な差別的な評価については交渉時において会社に対して差別的な取り扱いをしないように強く求めていかなければならない。(抜粋しており、詳細は地方へ配布した資料参照願います)

