

2017年度新賃金配分第1回団体交渉開催 等級で格差をつけた配分反対！ 賃上げ分1,000円を一律で すべて基本給に配分すること

本部は3月31日、『申第30号・2017年度新賃金配分に関する申し入れ』に基づく第1回団体交渉を開催しました。

本部は「物価上昇、生活向上のために平等な賃金の底上げを求める。社員の苦勞や努力に差はない。会社が回答した賃金引き上げ分1,000円は全組合員、全社員一律に基本給に配分すること」を第一に強く追求しました。

会社は、「現段階で成案を得ているわけではないが、組合との議論、新賃金交渉時に明らかにした考え方を踏まえ、昨年の考えも考慮し、賃金引き上げ分を基準内賃金に配分する」との考え方を示しました。

本部は会社の考え方に対し「会社の言う一致団結した士気の高揚への期待を込めた1,000円のベアならば、期待に差を付けることなく、全ての社員に同じように期待すべきである。格差の元凶である新人事賃金制度など認めてはいないが、格差はそれで十分付けられている。努力していない社員などいないのだから、ベアは全社員に一律1,000円配分すべきだ」と、この間上位職の者だけが報われてきた配分をしないよう強く主張しました。

以下、主な議論内容です。

<申し入れ内容と回答>

賃金引き上げ分の1,000円は、全組合員（専任社員を含む）一律に、すべてを基本給に配分すること。

【回答】

議論の上決定する。

努力していない者はいない！一律1,000円の配分を

組合：賃金引き上げ分の1,000円については、全組合員、全社員一律に全てを基本給に配分することを要求する。会社として配分についてどう考えているのか。

会社：貴側の意見や過去の取り扱いに踏まえて、議論していきたい。

組合：昨年の例でいうと等級によって配分の差があった。昨年と同じ考えなのか。

会社：昨年はそうであったが、人事賃金制度の主旨を損なわない範囲で変えていくこともある。

組合：人事賃金制度の主旨とはどのようなことなのか。

会社：努力した者が報われるということである。

組合：現行の賃金制度自体が格差の元凶である。努力した者が報われるというが、努力していない社員はいない。

会社：現行の賃金制度は主旨を反映できていると考えている。

等級が違っても社会生活にかかる負担は同じだ！

組合：生活関連の光熱費や社会保険料の値上げなど、すべての社員に負担がかかることに変わりはない。ベア一律の配分で社会的環境の変化に対応していくべきである。

会社：電気代が上がったからと1000円引き上げるベア回答をしたわけではない。ひとつの要素ではあるが、様々な要素を加味して回答した。

組合：会社は回答にあたってで「全ての社員がこれまで以上の士気を高め、一致団結して取り組むことを強く期待したものである」と言うが、等級別に期待度に違いがあるのか。

会社：職責が違う。

組合：期待する内容が違うのか。

会社：それぞれやるべきことがある。

組合：L等級の社員は責任度合いが高いのか。

会社：一般的にはそういえる。

組合：期待に格差を付けるのはおかしい。若い社員にこそもっと期待すべきだ。現場でも若手は「ベアは一律にすべきだ」と言っている。

会社：若年層の給与水準は高い水準である。

組合：組合はベアは物価上昇分と生活向上分を賃金の底上げで実施すべきだと主張してきた。生活、教育、育児、看護などは全ての社員に同様にかかるものであって、配分に格差が出て良いはずがない。

会社：物価が下がったら賃金を下げても良いと言っているのか。

組合：そんなことは言っていない。物価上昇もひとつの要素だと言ったのではないか。

会社：負担がかかるのは公共料金だけではない。

組合：このような格差は社員間の競争を煽り、上位職者との軋轢を生じさせ、鉄道業として重要な現場のチームワークを損なう。健全な職場を維持するために、ベアは一律定額にして公平感を示すことが大切だ。

不公平で差別的なベアがパワハラ、セクハラ、 暴言、いじめなどに繋がっている！

組合：昨年は配分で J 1 と L 3 で 800 円で 2 倍の格差がつき、低い等級ほど低額だった。このような格差は減少することなく拡大している。JR 東日本では労使が年々努力してきた結論として今年は一律のベアとした。会社は縮小する気はないのか。

会社：昨年の回答は、昨年の回答である。他社のことをコメントする立場にない。賃金制度の趣旨に則って実施していく。

組合：昇格時昇給額でも差がつけられているのも納得できない。一昨年と昨年では上昇した等級が異なっている。ここも不平等だ。

会社：B 年限による昇格もあり、問題はない。

組合：基本給以外の手当を上昇する考えはないのか。

会社：検討はしている。

組合：家族手当の増額など検討されたい。

会社：否定するものではない。

組合：努力した者が報われるという主旨の賃金制度自体が良くないし、組合は認めているわけではない。せめてベアぐらいは全ての努力を認めて一律に配分すべきである。

会社：意見は聞いた。

組合：歪んだ賃金制度の運用が、管理者や一部社員に差別意識を生じさせ、パワハラ、セクハラ、暴言、いじめ、不当労働行為に繋がっていると考え
る。不公平感をなくし、全組合員に平等に賃金の底上げを行うため、1,
000円を一律配分するよう改めて強く求める。

以 上

次回、第2回団体交渉（回答）は4月5日に開催します。