

ベア1300円は、一律定額で 全て基本給に配分すること！ 社員への期待に差があるのか？ 上に厚く下に薄い定率配分反対！ 2018年度新賃金配分第1回団体交渉開催

本部は3月30日、「2018年度新賃金配分に関する申し入れ（申第44号）」に基づき、団体交渉を開催しました。

本部は「物価上昇、生活向上も含め、全社員に対する平等な賃金の底上げを求める。社員の苦労や努力に差はない。会社が回答した賃金引き上げ分1,300円は専任社員を含む全組合員、全社員一律に基本給に配分すること」と強く迫りました。

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、新人事賃金制度に沿って、昨年の考えも考慮し、配分する」と述べました。

本部は会社の考え方に対し「会社は、ベアの実施に際し、一致団結した士気の高揚への期待のためと言っている。昨年と同じ定率配分だと期待に差があることになる。期待に差をつけること自体おかしい考え方だ。物価上昇は全員に等しく負担がかかっている。ベアは全社員に一律1,300円で配分すべきだ。」と、強く主張しました。

《申し入れ内容と回答》

2018年度新賃金配分に関する申し入れ

会社は3月15日、2018年度新賃金について「平成30年4月1日現在の35歳が

イントの基準内賃金を、標準乗数4相当の定期昇給額分とは別に、1,300円（0.41%）引き上げる」と回答した。

賃金引き上げ分の配分について、下記の通り申し入れるので回答すること。

記

賃金引き上げ分の1,300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。

《主なやり取り》

期待、努力に格差なし！ベアに格差をつけるな！ 全員に一律1,300円の配分を！

組合：賃金引き上げ分の1,300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：議論の上決めていきたいが、過去のベースアップのときと基本的に変わるものとは考えていない。

組合：昨年と同じという考えなのか。

会社：35歳ポイントで1,300円、等級に踏まえて割り当てていくことがあるべき姿だと考えている。

組合：あるべき姿とはどういうものなのか。

会社：新人事賃金制度の主旨に踏まえたものということである。

組合：ベースアップと賃金制度は切り離すべきである。

会社：どういうことか。

組合：ベースアップは物価上昇や生活向上分に充てるべきである。賃金の底上げである。全員に一律に配分すべきもので賃金制度とは別の者である。

会社：全員に一律に配分するのか。

組合：そうである。生活環境に差はない。下から上まで全員1,300円である。

会社：会社は物価や生活だけを見てベースアップを出したわけではない。経営

基盤の強化に高い士気で一致団結して取り組むことを期待して出している。

組合：一致団結した期待ならば、同じで良いではないか。

会社：求める期待は違う。等級によって期待に違いがあるのは当たり前である。職責の重さの違いである。

組合：会社の期待って、みんな一緒ではないのか。等級が上にはたくさん期待して、下にはたいして期待しない。そういうことなのか。Jの人よりも、Lの人にたくさん期待しているということなのか。

会社：等級によって役割は違う。

組合：Lの人はたくさん期待するから厚く配分し、Jの人はあまり期待していないから薄く配分するのか。

会社：期待に違いはない。

組合：同じ期待なら一律で配分すべきではないか。

会社：新入社員とベテラン社員とでは職責が違う。

組合：専任社員はベテランだ。専任社員は給料が安いのに職責が重い。しかし期待は大きい。しかしベースアップは低い。おかしくないか。

会社：組合は社会保障の値上げもベースアップの理由としていたが、社会保障の値上げ高齢ほど負担が上がる。定額の主張だと高齢ほど負担が増える。不公平にならないか。

組合：ガソリン代と電気代など消費者物価が上がっている。これは若かろうが高齢だろうが同じ負担である。同じで良いではないか。

会社：社会保障はどうなのか。

組合：6,000円を一律でベースアップするように求めた。その中の要素である。そもそも1,300円というベースアップが想定外である。

JやS、Cの人は直接に旅客や車両や線路にかかわって、JR東海の安全を守り信頼を守っている。Lの人は所長だとか助役で管理する人である。

会社は職責と言うが、その職責の重さに違いはあるのか。みんな重たい職責をもって働いてるのではないか。職責を全うしてJの人もLの人も専任社員もみんな努力して、結果最高益になった。期待を求めるのならみんな同じだ。一律配分だ。期待に差をつけると感情的になる。

会社：そうは思わない。職責に見合った配分により、モチベーションは高まる。

組合：会社の団交委員がLだからそう考えるのだ。等級が下の者はモチベーシ

ヨンは下がる。

会社：処遇とはそういうものではないのか。

組合：ベースアップは処遇ではない。一律配分にすれば総合的にモチベーションが上がる。

会社：配分の方法として、定額という方法もあることは否定しない。しかし、期待する役割を考慮して、現在のものに定率で配分することが1番良いのではないかと考える。

組合：定額が1番良いと考える。努力に差はない。JとLでどこに差があるというのか。期待は同じようにするべきだ。定率では賃金格差がまた広がる。

会社：格差は広がらない。

組合：何を言うか。率で行うのだから、等級の上には高い金額、下には低い金額を配分するのだから、あきらかに差は広がるだろう。

会社：そうである。

組合：ベースアップと賃金制度をまず切り離して考えるべきだ。

会社：否定するものではない。

組合：会社として他に考えていることはないのか。

会社：議論の上に。

組合：議論しているだろう。他の手当てとかどうなのか。

会社：基準内賃金に1,300円という回答なので、特に考えていない。

組合：専任社員も一律1,300円の配分である。

会社：考えた上で回答する。

組合：今までも考えてと言うが、組合の主張が取り入れられたことがない。今回は必ず組合の主張を受けてもらいたい。

会社は、経営基盤を強化するために士気を高めることを期待するからベースアップを実施したというのだから、本当は、ベースアップ1,300円の回答自体ですでに士気など高まらないのだが、せめて配分は一律1,300円として、士気を高める期待をすべきであることを改めて主張しておく。

会社：組合の考えは了解した。

以 上

次回、第2回団体交渉（回答）は4月4日に開催します。