

業 務 速 報

NO. 1142

2019. 4. 3

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

ベア1,300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！

2019年度新賃金配分第1回団体交渉開催

本部は4月1日、「2019年度新賃金配分に関する申し入れ（申第36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、「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、新人事賃金制度の主旨に沿って、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「会社の言う、高い士気で一致団結して取り組むことへの期待を込めた1,300円のベースアップならば、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。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1,300円で配分すべきである。新人事賃金制度とは切り離して検討すべきであり、高齢で奮闘している専任社員にも区分で差をつけることなく、一律に配分すること」と、強く主張しました。

《申し入れ内容と回答》

2019年度新賃金配分に関する申し入れ

会社は3月14日、2019年度新賃金について「平成31年4月1日現在の35歳ポ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.

40%) 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。

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。

《主な議論》

期待、努力に格差はない、職責は皆重い！ベアに格差をつけるな！全員に一律1,300円の配分を！

組合：組合は一律で1,300円のベースアップを求めているが、会社の考え方を明らかにされたい。

会社：議論をしていきたい。この間のやり方は合理性があると考えている。

組合：この間の組合の主張を考慮すること。

会社：議論する場であるので、伺っていきたい。そのうえで決定していく。

会社は5年間実施してきた考えに変わりはない。なぜ一律かを伺いたい。新人事賃金制度に基づいて率を出してやってきた。これを変えていくには相当の理屈が必要である。

組合：ベースアップは、等級に比例したものではなくて、物価上昇や増税など組合員社員の生活に関わるお金は皆同じなのだから、一律で1,300円を貼り付けるべきだと考える。

会社：そもそも、会社は値上げでベアをする考え方をしていない。会社施策を着実に推進していこうとの考えによるものである。

組合：まったく生活向上分は考えないのか。

会社：周りの企業がそういう考え方なのなら、競争の中ではまったく無いということにはならないが、だからといってそういうアプローチで決定しているわけではない。

組合：競争とはどのようなことがあるのか。

会社：将来の業績の推移や、良い人材を採用できているか、ちゃんと働いてもらえるか、ということなどである。

組合：入社してくれた人に厚く貼り付けるという考え方もあるのか。

会社：初任給を厚くするというのはいえる。採用するだけなら合理性があるが、そこだけを見てやっているわけではない。

組合：会社回答では、「全社員が高い意識で一致団結」なのだから、一律で貼り付けるのが合理的ではないのか。

会社：社員は、昇進していく中で昇格時昇給がある。現時点では差があっても、最低でもS3まで上がることを考えれば、可哀想だとはならないと考える。

組合：最低でもS3までは上がる。しかし、それ以上は上がれない人もいる。S3まで厚くすべきではないのか。

会社：今より上を目指してもらおうようにと新人事賃金制度は始まったのであり、その主旨に沿ってやっていく考えである。

組合：組合としては、現制度を認めているわけではない。

会社：この制度の中でやっていることである。

組合：昨年「等級によって求める期待が違う。職責の重さに違いがある」と言ったが、そういうことなのか。

会社：昇格すれば賃金が上がり、より責任は重くなる。その比率は変えるものではないとの考え方である。

組合：職責は皆同様に重いのではないのか。

会社：経験に基づいて定期昇給があり、昇格したら昇給し、管理者になって給料が上がるなど、経験や能力が上がれば上昇していくという仕組みである。

組合：ならば、例えばJの人とLの人が酒気帯び出勤したら、処分が違うのか。

会社：それは、ここで議論することではないし、ベアと直接的な因果関係にならない。

組合：制度的に格差があるうえに、ベアで差をつけたら格差がますます広がる。

会社：この間、このようなやり方で実施をしてきた。

組合：ベアでも差がつけられると「一致団結」などする気持ちは失せていくと思う。

会社：個々の意見を否定はしないが、今までのやり方が、より努力した者が報われる制度だと認識しており、高みを目指して欲しいという考えである。昇格時昇給額で差をつけて積んでいくことが、社員に高い意識を持ってもらえらると思っている。

組合：では、JからSになる時は倍付けたらどうか。

会社：ベアはそんなに単純なものではないと考える。

組合：Cまで上がらないから言っているのである。

現場で奮闘する専任社員にも一律の配分を！

組合：専任社員の待遇として昨年と同じ考えは持っているか。

会社：昨年は、専任社員の活躍を期待して配分した。60歳以降の相場であるとか現場での活躍などを見て検討していく。

組合：区分で差をつけるようなことはしないこと。専任社員も一律にというのが組合の考え方である。

会社：考え方は理解した。

組合：組合は、基本給に1,300円積むことと要求しているが、会社の考えはどうなのか。

会社：基準内賃金を引き上げるということである。

組合：基準内の何になのか。

会社：今までの考え方が大きく変わることはない。基本給で考えてもらっても問題はない。

組合：ベースアップに差がつくことは、組合員社員のモチベーションや生活に関わることであり、職場の人間関係や安全確保にも影響するのではないかと、の危惧を抱かざるを得ない。一律にということを重ねて強く求める。

以上

次回、第2回団体交渉（回答）は4月5日に開催します。