

業 務 速 報

NO. 1202
2020. 4. 29
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

ベア800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！ 2020年度新賃金配分第1回団体交渉開催

本部は4月1日、「2020年度新賃金配分に関する申し入れ（申第30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。更に現在、コロナウイルス感染症が広がる中、現場では、感染するのではないかと不安を感じながらも、感染しないように各社員がいろいろと配慮しながら、業務を遂行しているのである。だから会社は、格差をつけずに、賃金引き上げ分800円を全組合員、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」「専任社員は4月1日に基本給が10,000円上がるので、昨年と同様の取り扱いで良いのか、議論が必要である」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800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。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800円で配分すべきである」「努力はみんなしている。格差を付けるための新人事・賃金制度など絶対に認めない。だから、みんな一律だ！」と、強く主張しました

《申し入れ内容と回答》

2020年度新賃金配分に関する申し入れ

会社は3月13日、2020年度新賃金について「令和2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、800円（0.25%）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800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800円の配分を！

組合：組合は一律で800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。
何か新しい論点はあるのか。

組合：社員間での格差が広がる一方である。

社員間で格差が広がると、やる気が失せる社員が出てきてしまう。
既に、昇格試験を合格した時点で格差がついている。

会社：頑張った人が報われる制度であるので、やる気がなくなってしまうではなくて、やる気を出してもらうという考えはある。

組合：努力をした人が報われると言うが、努力をしていない人はいない。
組合は努力に差はないと認識している。

会社：努力をしていない社員はいないと思っている。

組合：等級による職責の重さに差異はないのではないか。

会社：職責が重いからというのはない。職責が違うというのはあると思う。
管理者なら管理者の職責、主任なら主任の与えられる職責は違う。

等級によって求められている職責の違いはあると思う。

組合：今のコロナウイルスの影響がある中で、去年1,300円が今年は800円。

これはコロナウイルスの影響である。そのような状況の中、全社員が努力していると思う。この努力に何の差があるのか。現場にいる人ほど、凄い努力をしている。

会社：日々の仕事だけの話をしているのではなく、昇格試験に向けて頑張っているようなことなど、日々の努力でなくて、将来のことを考えての努力。

仕事だけの努力でなく、自分の将来を考えて。

組合：仕事以外の努力とは、どんなこと。

会社：今の仕事以外のこと、将来、自分がどういう風になりたいのか。

組合：どういう関連性があるのか。

会社は、仕事以外の努力とは何を求めているのか。

会社：大きく捉えれば仕事です。

例えば、自分が5年後にどのようなになっていたのかとかを考えていたりとか、職場がどのようなになれば良いと考えていたりとか。

組合：将来的なことがあることだとしても、それは、仕事の中で努力するしかないのではないのか。それ以外、何を努力するのか。

会社：そういう意味では、努力に差はないです。

組合：努力に差がないのなら、一律800円付けるべきだ。

会社：日々の仕事の努力の差で話をしているわけではなく、等級が違うということとは、試験があって上がっていくわけですね。

組合：努力したって、試験に受からない。そんなの会社の責任だ。

みんな努力してるのに試験に受からない。試験に受かるかは、会社が決めることだ。そんなの会社の都合であって、こっちの都合ではない。

今、現場ではコロナウイルスとの闘いで大変なんだ。

会社：最前線ですからね。

組合：まだ、誰も感染してない。不思議だけど。

会社：皆さん、気をつけてるからではないか。

組合：だから、それが努力である。みんな、感染しないように気をつけている。

それが努力ではないか。だから、一律800円つけるべきだ。

会社：感染しない努力は認めている。

組合：仕事では全員、同じ努力をしているのであるからベアにまで格差をつけ

るのは如何なものか。

最近、野菜の値段なんかもぐーんと上がってきている。

野菜買うのに、管理者も主任職も指導職も係職も新入社員も同じ値段だよね。

会社：ベアというのは、完全に生活に関わる位置づけだけとは違うと思う。

組合：ならば、幅を狭めるとか。

会社：等級間の比率とは、そう変わるものではないと思う。

組合：専任社員は、ちょっと違うのか。

会社：専任社員は、同じような定期昇給をしてとか等級が変わるとかの存在ではないので、それはまた別で考える。

組合：専任社員も一律にならないのか。

会社：専任社員も等級と同じようにⅠ～Ⅴまである。

組合：組合としては、専任社員は低賃金で正社員と同じ仕事をしているのだから、もう少し厚く待遇するべきと考える。

今の会社の考え方を聞く限り、全社員一律800円、平等に800円というのは譲れない。何故かというのは今、十分議論したので検討のうえ、回答してもらいたい。

以上

次回、第2回団体交渉（回答）は4月8日に開催します。