

ベア1,000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！

2023年度新賃金配分第1回団体交渉開催

本部は3月30日、「2023年度新賃金配分に関する申し入れ（申第19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1,000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、新人事賃金制度の趣旨に沿って、色々な要素を考え判断する」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1,000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1,000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》

基本給引き上げ分の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】

1,000円の配分については、貴側の要求内容や過去の取り扱いを踏まえて判断する。

《主な議論》

ベアに格差をつけるな！全員一律1,000円の配分を！

組合：過去の回答は「議論の上、決定する」なのかと思ったが、今年は少し違う回答である。JR東海労の要求通り、全社員、専任社員を含めて全て一律1,000円のベアを基本給に張り付けろ。例年だと会社回答は基準内賃金にベアを引き当てると回答していたが、今回は基本給を引き上げるとなっている。何か理由はあるのか。

会社：この違いは回答書に調整手当未支給者に新たに10,000円の調整手当を支給するとなっており、調整手当も基準内賃金なので、回答の時に基準内賃金としてしまうと、ベアと調整手当が分かりづらくなるので、ベア1,000円を基本給にとしたものである。全員基本給が上がる部分と是正するもの、2つのメニューを考えて2つに分けている。35歳ポイントの基準内賃金は7,200円ですと、従来の形で回答書に※で示している。

組合：基本給となっていたから、配分はなく一律なのかと考えた。今回は配分は必要ないかと考えた。

会社：基本給にベアを引き当てるとしているが、1,000円の配分の仕方について、貴側と交渉し決定していくものと考えている。

組合：JR東海労の要求としては、全社員・専任社員も含み一律に1,000円を基本給に引き当てること。JR北海道は一律1,000円と回答した。低額に不満があるが、回答に一律とあれば、組合も少しは納得する。

会社：会社としては貴側の要求は承った。貴側の要求を踏まえて、今後検討していくものと考えている。ただ、新人事賃金制度の趣旨から頑張った人が報われるように考えて行かなければならない。

みんな頑張っている。だから格差ベアはいらない！

組合：頑張った人が報われると言うが、みんな頑張っている。コロナ禍において、老いも若きもみんな頑張っている。

会社：制度の趣旨が損なわれない形や、貴側の要求などを考慮し判断することが必要と考えている。

組合：回答にあたってで、社員一致団結して業務に邁進とあるが、一致団結して邁進を望んでいるならば、全社員一律に1,000円となるのではないか。

会社：会社の思いとしては調整手当の見直しがあるので、調整手当が上がらない人もあって、一方で基本給に関して全員関与してくるものであるが、その言葉で一律にを込めたわけではない。全員等しいという意味で一致団結と書いているものではない。

組合：会社は調整手当を支給し、地域間格差を是正するとしている。その考え方するならば、格差ベアは必要ない。従って1,000円のベアは一律に張り付けるべきである。

会社：主張は承るが考え方としてはいくつかあると思う。格差是正であれば、一律という考え方もある。一方で従来の等級別の考え方もある。

組合：今春闘は例年の春闘とは状況が違う。昨今の物価高騰は老いも若きもみんな影響している。そうであるから格差ベアはいらないとなる。一律でいい。物価高騰は全社員全員均等に影響している。

会社：貴側の主張は理解している。そのことを含め新人事賃金制度の趣旨を踏まえて判断していくこととなる。

組合：弁当を買う人は、賃金の高い人も低い人も、同じ500円の弁当を買うものである。例年のベア配分は等級別に配分していたが、今回もそのようなことを考えているのか。

会社：過去にやってきた考え方もあるし、貴側の要求の一律という考え方もある。また、定率の考え方もある。色々な選択肢がある。

組合：他の組合が整合性ある配分を行うことを要求している組合があるが、その整合性を会社はどう受け止めているのか。

会社：会社としてはその意図は分からない。

組合：考えると等級が高い人は多く貰い、等級が低い人は少なく貰うと捉えられる。

会社：従来通りの配分も1つの選択肢である。その結果を採ることも十分考えられる。それ以上でもそれ以下でもない。その情報はどこの組合か。

組合：最大労組のユニオン情報からである。そこに整合性ある配分とあった。

会社はどのように受け止めたのかの質問である。

会社：現時点は貴側の要求を承っているし、他労組からの整合性だとか、新人事賃金制度の趣旨を損なわないことも考えている。

組合：今春闘の状況は物価高騰もあって特殊であり、ここは一律の考えに立つべきである。また、専任社員にも一律1,000円を張り付けろ。組合の考えは格差はよくないと思っているので、格差ベアではなく一律1,000円を引き上げろ。全社員は苦労や努力をしている。専任社員も体力・気力が低下する中でも頑張っている。みんな頑張っているから差はないので一律に1,000円引き上げろ。

会社：貴側の主張は受け止める。専任社員も貴重な労働資源と認識していて、調整手当の支給対象ではないことも踏まえて判断していきたい。

等級別ではベアでは若い社員はやる気をなくす！

組合：若い社員に対して等級別ベアでは、やる気が失せ、離職が止まらない。従って一律とせよ。

会社：物価高、景気がインフレ局面にあることも1つの考える要素でもある。逆に世間水準だったり、当社の業績も考えて、ベア全体で社員の基本給を考える。このように色々な要素を考えなければならない。最終的判斷していくものである。

組合：初任給について、ベア1,000円をどのように考えているのか。

会社：初任給は決して低いものとは考えていない。初任給について配分を引き寄せるとは考えていない。

組合：次回、初任給も公表していくのか。

会社：そうである。初任給・昇格昇給額も含めて明らかにする。

組合：専任社員は60歳で基本給が半分以上になっている。身体もきつくなっており、ベア1,000円の引き上げを実施せよ。

会社：専任社員は貴重な労働資源と捉えているので、しっかりと検討していく。

組合：組合としては格差という言葉はいらない。従って一律1,000円を基本給に全員張り付けろ。

会社：一律の選択肢もあると思うが、色々な選択肢もある。見る視点によって

格差とは言えない部分もある。色々な要素を含め考えて決めていきたい。

組合：全組合員・全社員みんな頑張っている。専任社員も含めて、基本給に一律1,000円を引き上げろ。会社は完全実施せよ。

会社：先日、貴側からの質問であった、35歳ポイントの諸元は基本給303,800円、調整手当11,700円、扶養手当16,900円、役付手当0円、で合計332,400円である。夏季手当については897,480円を支給する。

組合：7,200円を含めての諸元か。

会社：そうである。

組合：第2回の配分交渉で、組合の要求通り一律1,000円とせよ。

以 上

次回、第2回団体交渉（回答）は現時点未定です。