

業 務 速 報

NO. 1376

2024.4.8

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 斉藤 孝紀

これ以上の格差はつけるな！ ベアは全社員一律にせよ！

2024年度新賃金配分第1回団体交渉

本部は4月5日、2024年賃金引き上げ（ベア）に伴う配分交渉の第1回団体交渉を開催しました。本部は3月26日、2024年度新賃金配分に関する申し入れ（『申第12号』）を提出し、基本給引き上げ分の7,000円は、全組合員（専任社員を含む）一律に、全てを基本給に配分することを要求しました。

本部は「物価高騰で全社員が苦勞している。生活のための物品購入は、どの等級の人でも均等だ。この間のベア配分は、上位職ほど高額で、若い世代は『雀の涙』程度しかなかった。若い人の配分を少なくすれば、離職が更に進む。若い世代にも日の目を当てるべきだ。これ以上格差をつけてはいけない」などと声を高らかに主張しました。

会社は「貴側の主張を踏まえつつ検討する。専任社員も大事な経営資源である」と回答しました。

以下、主な議論です。

再申し入れ項目の回答

基本給引き上げ分の7,000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】

7,000円の配分については、貴側の要求内容や過去の取り扱いも踏まえて判断する。

配分は全社員一律にせよ！

組合：ベア7,000円は35歳ポイントで何%の計算になるのか。

会社：２．２％になる。

組合：要求は、若いも若きも一律７，０００円である。昨今の物価高騰の影響は、給与が高い人も若い人も均等に直撃している。従って、格差をつけずに一律に７，０００円とすること。この要求の趣旨は、会社として認識しているのか。

会社：貴側の趣旨は理解している。どの配分にするかは、一律での配分の要求を踏まえつつ、一方では、平成１８年に努力した者が報われるための人事・賃金制度の改正を行っており、この趣旨を損なわない形で配分を考えてきたい。過去の取り扱いで行ってきたものであり、これを踏まえて判断をしていきたい。

組合：努力した者が報われると言うが、昇格や期末手当の増額などで十分報われている。ベアは生活のための賃金であるため、全社員平等に配分されなければならない。

会社：その考えは理解するが、賃金カーブ・等級間の格差、差違も合理的に保持をしなければならない。格差のバランスも制度的には重要だ。

組合：この間、上位職ほど多く配分され、Ｊ等級の人たちは「雀の涙」程度であり、格差がつけられた。今年こそは、若い世代に日の目が当たるようにすべきだ。若い人に光を当てないと、離職が進む。これ以上の格差はつけてはいけない。他の企業も一律が多い。

会社：それは企業次第だ。一律の企業もあれば、若い層に手厚くする企業もあれば、当社のように賃金カーブを維持するところもある。配分を決定するにあたり、基本給があり、調整手当もあるが、調整手当は年齢にかかわらず一律の配分に近い。

組合：賃金カーブの維持と言うが、一律でも賃金カーブは維持できるはずだ。

会社：そうでもない。一律にすると、等級間の差で率が変わってくる。賃金カーブは維持の観点からすると、ベアの積み上げを見て、差に着目して率も見えていくという、今までのやり方が合理的だ。

組合：よく分からない主張だ。一律でも賃金カーブは維持できる。率が変わるのは分かるが、物価上昇に伴うベアだから一律にすべきだ。物を買う値段はみな同じだ。そもそも、上位職の人は基本給や昇格時昇給額で差がついている。努力しないと見なされた人は、いつまで経っても賃金が上がらない。賃上げは平等でなければならない。

会社：そのような考えは分かるが、従来の等級比例方式の配分であっても、若い世代にもしっかり配分は行ってきた。

組合：今の発言だと「一律はなし」と聞こえる。

会社：そうではなく、貴側の趣旨は承ったので、要求内容を踏まえて判断する。

組合：組合が率でも良いとすれば、率要求をし、率回答を求めるが、今回は額要求をして額で回答された。額重視であるべきだ。

会社：最終的には額に落とし込めないと支給できない。

組合：専任社員については、率の要素が入るのか。昨年は専任社員は2.2%を充当したと思うが、今年はどうのような考えか。

会社：今年は、貴側の要求を踏まえて決定していくものである。昨年は2.2%を掛けたが、これと同じことをすれば、定昇込み4.8%から1.4%を引くと、3.4%、四捨五入すると3.3%位になる。昨年と同じにした場合、3.3%を掛けたイメージになる。

組合：この考えが今年に適用するかは分からないのか。

会社：要求の趣旨を踏まえた上で決定する。

組合：専任社員のベアがゼロということは無いだろうな。

会社：この場では答えられないが、専任社員も貴重な人材である。

組合：専任社員は大卒初任給程度の基本給で現職と同じ仕事をして、調整手当も扶養手当もない。冷遇されている。専任社員にも手厚くせよ。

会社：要求の趣旨を踏まえて、専任社員についても考えていく。

組合：B級地の調整手当を5,000円上げ、格差縮小とする考え方なら、格差ベアの考え方はおかしい。従って、ベアも一律でなければならない。

会社：貴側の要求の趣旨、過去の取り扱いを踏まえた上で決定する。

組合：「回答にあたって」に「一致団結」という言葉が書かれている。格差ベアなら若い人はやる気をなくしてしまう。一致団結とは矛盾する。

会社：全社員の基本給が上がるという意味では、一致団結に資するものと考え

る。

組合：一致団結に格差はいらない。若い人に光を当てるためにも格差ベアはやめ、要求通り一律にするべきだ。若い人にやる気を出させないと、離職に繋がる。

会社：要求は承ったので検討する。準備でき次第回答する。

以 上

※次回の第2回配分団体交渉（回答）は、4月9日です。