

2016年度新賃金配分交渉の集約にあたって

本部は本日15時、2016年度新賃金配分交渉を集約し妥結を通告しました。

4月1日に開催した2016年度新賃金配分第1回団体交渉では、「平成28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1,000円(0.31%)引き上げる」とした新賃金回答に対し、本部は「賃金引き上げ分の1,000円は、全組合員一律にすべてを基本給に配分すること」と主張しました。本来ベースアップとは物価上昇、生活向上のために賃金を底上げするものであり、そこに格差など必要ないからです。

会社は、「現段階で成案を得ているわけではない」としつつも「新賃金交渉時に明らかにした考え方を踏まえ、当然ながら努力した者が報われるという新人事賃金制度の主旨を念頭に置いて賃金引き上げ分を基準内賃金に配分する考えである」とし、一律に配分する考えのないことを明らかにしました。

このような会社の姿勢に対し、本部は「昇格時昇給額があるのだから新人事賃金制度の主旨は損なわれない。会社の言うような配分をまた行えば、賃金格差が拡大するだけである。賃金制度とベースアップは全く別のものであり区別すべきだ。賃金引き上げ分1,000円は、全組合員はもとより全社員一律に基本給に配分すべきだ」と強く迫りました。

会社は4月7日、第2回団体交渉において、「平成28年度賃金改訂について」の回答を行いました。内容は、「社員及び専任社員の基本給に、等級及び区分に応じて額を加算する」として、社員の基本給、初任給、昇格時昇給額、専任社員の基本給額の改訂を提案しました。

本部は、「ベアは、全組合員はもとより全社員の基本給に一律1,000円を加算するよう主張してきたが、回答はまたもや格差配分であり認めることができない」と会社回答に対して不満を表明、対立を確認し、持ち帰り検討としました。

これでは昇進試験に合格して昇格しない限り、格差が拡大される一途です。その昇級試験は合格数が決まっていて、誰もが合格できるものではありません。これでは職場で競争が発生し安全に対しても大きな問題となります。まして、JR西日本ではベアの一律配分、JR東日本でも格差の縮小が図られました。なぜJR東海だけが格差拡大のベア配分なのでしょう。そこにはリニア建設のための効率化に従う社員づくりという労務政策が見えます。

今次配分交渉では、一律配分はもとより、新人事賃金制度の問題点の改善や賃金格差の拡大が招く社員間の競争による安全問題なども交渉をしてきましたが、全く誠意のない会社の姿勢を崩すまでには至りませんでした。残念ながら今次交渉におけるこれ以上の前進は難しいと判断し妥結をしましたが、しかし、前述のように今後の課題も明らかになりましたので、これらの問題解決に向け、本部はさらに奮闘していきます。

この間、共に闘った組合員の皆さん、ご支援を下さった他労組の皆さんに感謝申し上げます。

2016年4月7日
JR東海労働組合中央本部