

## 55才以上の基本給の逆転現象を解消せよ！ 社員間の格差拡大・競争を煽る新制度反対！

6月1日、本部は申27号（「新しい人事・賃金制度等」に関する申し入れ）に対する団体交渉を開催しました。

本部は、団体交渉において「55才以上社員の基本給の逆転現象を生じないこと」「補償措置額の支給（都市手当）については、期末手当の分も反映すべきだ」「出向社員の昇格意欲はどうするのか」「54才原則出向は廃止すべきだ」「努力した社員が報われる制度というが、努力した全員が昇格できるわけではない」「新しい人事・賃金制度等を撤回すること」などを主張しました。

しかし、会社は「55才以上社員について、これ以上の措置をする考えはない」「補償措置額の支給（都市手当）については、期末手当の交渉場面で議論していく」「出向社員は昇格意欲が薄れるとの主張は合理性がない」などまったく誠意ある回答を行いませんでした。

申27号の回答と主な議論は、以下のとおりです。

1. 55才以上の社員の移行方については、誕生日の違いで基本給に大きな格差が生じる。これでは意欲もてる制度とはいえない。年度初年齢35才未満の者について、同一年齢及び同一等級にいる場合の基本給のいわゆる逆転現象について調整を行った。55才以上の社員についても、同様に逆転現象の生じない制度とすること。

### 【回答】

55歳に達した日以降の基本給の取り扱いについては、60歳定年規程に基づく所与の制度であり、これにより生じる格差についても一定の合理性があるものと考えている。また、基本給の移行については、新制度に基づく基本給額と現行基本給額とのいずれか高い方の額に600円を加算したものに移行するものであり、現行基本給額が保証されるものである。

なお、平成18年5月25日に提案した移行時における基本給の調整については、移行時の基本給の算定時に発生するものを解消するものであり、貴側の主張する55才以上の基本給格差と本来的に異なるものである。

また、同時に提案した「55才以上の者の基準昇給額の特例扱い」により、55才未満の社員と比べても高い基準昇給額が適用されることからモチベーションには十分配慮している。したがって、定年規程適用を受けている社員についてはこれ以上の措置をする考えはない。

組合：25日の交渉時の回答と変わりはないということか。

会社：そうだ。

組合：同じ年齢でも基本給に格差が生じても仕方がないということか。

会社：制度としてはそうなる。区切りは必要だ。

組合：54才社員と55才以上社員の基本給に格差が生じる。解消すべきだ。

会社：定年規程の制度であり問題はない。

組合：現実に格差が生じることは認められない。

会社：それでは、54才社員の基本給を下げろということか。

組合：そのようなことはしていない。格差が生じることが問題であるといっている。

会社：では、どうすればいいのか。

組合：格差を補償しろ。

会社：なぜ、補償しなければならないのかがよくわからない。

組合：社員の気持ちを考えて特例的な措置をすべきだ。

会社：そのような考えはない。

2. 補償措置額の支給（都市手当）について、期末手当に反映するのか反映しないのかについては、期末手当の交渉時の議論の中で決めていきたいという回答であった。しかし、私たちは期末手当に反映されとの認識である。会社の見解を明らかにすること。

**【回答】**

期末手当の基準額については、この間交渉の都度定めてきたものであり、貴側の主張する認識に根拠はないと考える。

組合：期末手当の議論の中で決めていくということか。

会社：そうだ。

組合：当然期末手当にも補償されるべきだ。家族手当の減額に伴う補償の場合は、1.5といった期末手当分を配慮しているではないか。

会社：期末手当の交渉時に決めていく。

3. 新しい人事・賃金制度等では、58才まで昇格試験が受けられる制度と説明がされた。60才定年規程では54才原則出向という制度がある。出向した社員は昇格意欲が薄れることが懸念される。したがって54才原則出向制度を廃止すること。

**【回答】**

出向した社員は昇格意識が薄れるとの主張は合理性がないと考えるが、出向先の業務に専念しつつ、昇格に向け努力すべきであると考えている。

組合：出向社員に対する昇格意欲についてどのように考えているのか。

会社：回答した通りだ。

組合：努力すべきといっているが、「あるべき姿」に出向社員に対する項目がないのではないか。

会社：共通部分に示されている。出向社員にも「あるべき姿」を示せという主張か。

組合：そのようなことはしていない。ＪＲ東海労は、「あるべき姿」はノルマであるから撤回すべきと主張している。58才まで昇格試験を受験できるようにするのならば、出向社員に対してどのように昇進意欲を高める努力をしていくのか。  
会社：回答の通りである。出向先の仕事に専念して、昇格に向け努力をしてほしい。

4.「新しい人事・賃金制度等」では「努力した者が報われる制度」というが、昇格計画数により努力しても全員が昇格する制度ではない。したがって社員間の格差拡大や社員間の競争を煽るなど問題の多い「新しい人事・賃金制度等」を撤回すること。

【回答】

昇格計画数については、移行方も含めた「新しい人事・賃金制度等」の議論の後に示すものと考えているが、これまでと同じように社員が意欲を持って取り組むことができるとともに、中長期的な観点からも適切な計画数を設置する考えである。

なお、「新たな人事・賃金制度等」を撤回する考えはない。

組合：これまでの昇進数と変わりはないということか。

会社：回答の通りだ。

組合：努力した社員が報われる制度というが、「あるべき姿」でノルマが課せられ、そのノルマを達成できなければ昇格できないということになる。

会社：ノルマというが、あくまで目標を設定していくということだ。

組合：目標を設定していくということは、結局はノルマとなる。

会社：社員が目標をもって努力することがいけないことなのか。

組合：目標ではなくノルマだ。ノルマを達成できなければ昇格しないということになる。社員間の格差拡大や競争を煽るなど問題が多い「新たな人事・賃金制度等」は撤回すべきだ。

会社：撤回する考えはない。

以 上

**本部は、55才以上社員の基本給の逆転現象や「あるべき姿」などは認められないと主張し、「新人事 賃金制度等」の撤回を求めました。しかし、会社は全く誠意のない回答に終始しました。**

**ＪＲ東海工机など他労組は早々に妥結をしましたが、職場からのたたかいをさらに展開していきましょう！**