

賃金制度とベアは区別すべき！ 基本給加算額に差をつけないこと！

申 1 3 号（平成 2 0 年度賃金改訂に関する申し入れ）に関する団体交渉

本部は本日、申 1 3 号（平成 2 0 年度賃金改訂に関する申し入れ）に関する団体交渉を開催し、基本給加算額が J 1 等級の 600 円から L 3 等級の 1, 400 円まで差があることなどから、ベア額には格差をつけず、一律 900 円を基本給に加算することを主張しました。

《申 1 3 号と会社回答》

1. 各等級の基本給加算額の算出方法とその根拠を明らかにすること。
2. 昇格時昇給額を変更する昇給区分について、その理由を明らかにすること。
3. 基本給加算額は J 1 等級の 600 円から、L 3 等級の 1, 400 円まで格差がある。特に J 1 ～ S 1 等級の加算額は 900 円未満である。格差をつける理由を明らかにすること。

【回答】

1 ～ 3 項は、前回回答した通りである

4. J R 東海労は、基本給加算額に格差をつける必要はないと考える。賃金制度と基本給加算額は一律とすること。

【回答】

そのような考えはない。

《主な議論内容》

組合：前回の団交で基本給加算額の算出方法については聞いたが、根拠は聞いていない。

会社：説明している。理解したうえで持ち帰り検討していたのではないのか。

組合：よくわからないところがあるので聞いている。再度説明を求める。

会社：賃金カーブを維持するためにこの様な算出方法とした。

組合：その場合の賃金カーブとは新人事・賃金制度の提案にある図の柳形の賃金カーブのことか。

会社：比率で計算していくと、昇格時昇給額が100円単位なので、張り付くところが偏る。昇格時昇給額の偏りをなくし、賃金カーブを維持していく。

組合：昇格時昇給額の賃金カーブということか。

会社：そうである。

組合：なぜ基本給加算額に J 1 等級の600円から、L 3 等級の1,400円まで差をつけたのか。

会社：新人事・賃金制度の趣旨を反映させるためである。

組合：全社員がそれぞれの等級で頑張っている。頑張りに差をつける必要はない。だから全員一律900円を基本給に貼り付けるべきである。

会社：頑張りを単年度でみるのではなく、勤続年数の積み重ねも勘案して基本給加算額を考えた。

組合：再度確認するが、2、3項について、新人事・賃金制度の趣旨を反映させるため、ということでもいいか。

会社：そうである。

組合：賃金制度の運用とベアは区別するべきと考える。基本給加算額に差をつけないこと。

会社：会社はそうは考えない。合理的であると考えてる。

組合：対立である。

J R 東海労はベアは賃金の底上げだと考えます。J R 東海にも賃金制度は現実に存在し、「努力したものによりの確に報いる」という点は昇格時昇給額を大きくすることで果たされています。ベアは賃金制度とは区別するべきと考えます。組合員の皆様のご意見をお寄せください。

以 上