

2014年度賃金引き上げ配分第1回団体交渉 ベアと制度は区別するべき！賃金格差を拡大するな！ ベア1,500円をすべて基本給に一律配分すること！

本部は3月25日、『申第32号・2014年度新賃金配分に関する申し入れ』に基づく第1回団体交渉を開催しました。今回の団体交渉は、本部から要求の主旨を明らかにし、会社は現段階での考え方を明らかにしました。

本部は、「平成26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1,500円（0.48%）引き上げる」とした新賃金回答に対し、「賃金引き上げ分の1,500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。これは、ベースアップとは賃金を底上げするものであり、格差をつけることなく全組合員に等しく行うべきものだからです。

会社は、現段階では成案を得ていないとしつつ「努力したものが報われる」という新人事賃金制度の主旨を損なわないよう、また過去の賃金引き上げの経緯、各組合の要求を踏まえ、賃金引き上げ分を基準内賃金に配分していく」などの考え方を明らかにしました。

こうした会社の考え方に対し、本部は「1,500円をすべて基本給に配分しても、新人事賃金制度の主旨は損なわれない。このままでは努力しても昇格できない組合員との賃金格差が一層拡大するではないか。賃金引き上げと新人事賃金制度は別のものであり、区別して考えるべきである」と強く主張しました。

次回、第2回団体交渉は4月1日に開催します。会社から配分について回答があります。

以下、申し入れ内容と回答、および主な議論です。

<申し入れ内容と回答>

賃金引き上げ分の1,500円は、全組合員一律にすべてを基本給に配分すること。

【回答】

議論の上決定する。

<主な議論>

組合：新賃金の配分については、賃金引き上げ分の1,500円は、全組合員一律

に基本給へ配分すること。

会社：なぜ基本給への配分を要求するのか。

組合：ベースアップとは賃金を底上げするものであり、格差をつけることなく全組合員に等しく行うべきものとするからである。

会社：会社としては基準内賃金に配分する考えである。新人事賃金制度以降、2回のベースアップを実施しているが、その時も基本給に配分してきたので、過去の取り扱いや各組合の要求を含めて考えていく。基本給に配分することという要望は承った。また、1,500円を基本給に配分することとは、どのように配分しろということなのか。

組合：1,500円すべてを一律に基本給へ配分することである。これで全組合員が等しくベースアップを受けることができる。

会社：要望は承知した。会社としてはまだ成案を得ていないが、「努力した者が報われる制度」という新人事賃金制度の主旨を念頭に置いて配分を考えていきたい。

組合：2007年、2008年にベースアップを実施した際には、基本給以外にも昇格時昇給額に配分したではないか。

会社：過去と同じ配分をするとは限らないが、その様な考え方もあり得る。

組合：私たちの主張は、1,500円を全組合員一律に基本給に配分することである。昇格時昇給額に配分することは認められない。

会社：一律に配分する手法もあるが、新人事賃金制度の主旨を踏まえながら考えていきたい。

組合：それでは、努力しても昇格できない組合員との賃金格差が、より一層拡大するではないか。賃金引き上げと新人事賃金は別のものであり、区別して考えるべきである。

会社：別ではない。賃金は賃金制度に則っているものである。

組合：昇格に関するものとは区別するべきである。見解が異なる。

会社：新人事賃金制度の趣旨を損ねることは行わない。

組合：一律に基本給へ配分すると新人事賃金制度が崩れるのか。

会社：過去に全員一律にしなかったのは、初任等級額や昇格昇給額の比率等を考えて配分を行ったからである。

組合：一律に配分しても新人事賃金制度に影響はないということである。

会社：判断はしかねるが、程度の問題である。会社としては新人事賃金制度の趣旨を損ねないように考えている。

組合：私たちは一律に1,500円を基本給に配分することを求める。ベースアップと新人事賃金制度会社は区別して考えるべきである。会社の言う「努力した者が報われる」ということは昇格時昇給額で十分反映されているではないか。ベースアップに格差を付ける必要はない。

また、会社は基準内賃金として回答しているが、基本給以外に配分する考えはあるのか。

会社：まだ決まっていないので何とも言えないが、過去２回のベースアップでは基本給に配分したという認識である。

組合：初任給に配分する考えはあるのか。

会社：在職者の配分を決めてから決定する。まだ入社していない人の初任給は在職者とのバランスを見て決定をしていく。

組合：専任社員へも1,500円配分をすること。

会社：在職老齢厚生年金との関係で、年金が減額されることも発生する。

組合：手当が少なければ賃金が低くなりるため、年金が減額されない場合もある。ベースアップは専任社員であっても一律に1,500円配分するべきである。

以 上