

2014年度賃金引き上げ配分第2回団体交渉

新賃金配分について会社回答！ 新人事賃金制度は理不尽だ！賃金格差をなくせ！

本部は4月1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2回団体交渉を開催し、会社から2014年度新賃金配分について回答がありました。

会社は、35歳ポイント1,500円(0.48%)の配分を「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。また、「配分については、賃金制度に基づき配分をした。適切であり、合理的である」としました。

本部は、「上位等級ほど加算額が増加している。昇格時昇給額にベースアップ分を配分することは、昇格試験に合格しなければ、その分を受け取れないということだ。制度は制度、ベアとは別だ」と主張しましたが、会社が組合主張を受け入れることはなく、大いに不満であることを表明し、回答を持ち帰り検討としました。

今次交渉では、専任社員の基本給にベースアップを実施させるという成果を勝ち取りましたが、一方では、基本給に配分するとしながらも、昇格時昇給額に配分することで、理不尽な新人事賃金制度がさらに鮮明になったといえます。本部は配分だけにとどまらず、新人事賃金制度に踏み込んだ議論を行ってきましたが、会社の頑なな姿勢を崩すことは困難であると判断し、会社に対し、4月2日15時に妥結を通告しました。

以下、回答と主な議論です。

<会社回答>

平成26年度賃金改訂について

平成26年度の賃金改訂について、次のとおりとする。

1. 在籍者への加算

平成26年4月1日に在籍する社員（試用社員を含む。）及び専任社員の平成26年4月1日現在異動後の基本給に、等級及び区分に応じて別表1のと通りの額を加算する。

2. 初任給額

基本協約第103条及び第104条に定める初任給額を別表2及び別表3のとおりとする。

3. 昇格時昇給額

基本協約第113条に定める昇格時昇給額を別表4のとおりとする。

4. 専任社員の基本給額

専任社員の雇用に関する協約別表1及び附則第4項に定める基本給額を別表5及び別表6のとおりとする。

5. 実施時期

平成26年4月1日から実施する。

6. 精算日

平成26年6月25日以降準備でき次第とする。

※別表1、2、3、4、5、6は5ページ以降を参照してください。

<主な議論>

組合：JR東海労はベースアップの1,500円を全組合員に一律に配分することを要求したが、そのようにはしないということか。

会社：そうであるが、ご要望通り基本給に配分している。

組合：基本給に配分したとはいえ、格差がついているではないか。

会社：新人事賃金制度の主旨を踏まえて行ったものである。

組合：納得できない。会社は基本給加算額の計算をどのように行ったのか。

会社：新人事賃金制度移行時の初任給に、その当時の昇格時昇給額を各等級ごとに加算し、その累計額のS2等級を基準と考え比率を1とし、他の等級の比率を算出した。これまでのベースアップ額累計（2007年600円、2008年900円、2014年1,500円）の3,000円に、その比率を乗じて四捨五入（49円以下切り捨て、50円以上切り上げ）した額から、各等級の過去のベースアップ額（例としてS2等級は600円+900円=1,500円、J1等級は500円+600円=1,100円）を差し引いた額が今回の基本給加算額である。平成20年度の賃金改訂時と同じ考えである。

組合：なぜS2等級の比率を1としたのか。

会社：35歳ポイントのモデルがS 2 等級相当であると考えているからである。

組合：なぜ過去のベア額を含めた3,000円に比率を乗じ、その額から過去のベア額を差し引くのか。

会社：今回のベア額だけで計算すると、前回、前々回の賃金改訂時に四捨五入されていた場合に不公平となるため、不公平感をなくすために累計のベア額で計算した。

組合：これでは上位等級ほど加算額が増加するではないか。

会社：新人事賃金制度への移行時には、各等級間の適切なバランスを考慮して制度設計している。この制度の主旨からしても適切であり問題はない。

組合：初任給額はどのように決定したのか。

会社：各等級に加算される額をこれまでの初任給額に加算したものである。

組合：昇格時昇給額が改訂になっているのは、今回のベースアップでの等級間の差額を上乗せしたということか。

会社：そうである。例として、今回はJ 3 等級とS 1 等級では基本給加算額に200円の差がついているので、昇格時昇給額をこれまでの18,100円から18,300円としたものである。

組合：会社は第1 回団体交渉で専任社員にベースアップを行う考えはないとしていたが、回答で専任社員にベースアップを行うとしたのはなぜか。

会社：平成25年度から年金の支給年齢が引き上げられた。今後、無年金者が増えることや、無年金期間が長くなること、専任社員の士気への配慮、社員との均衡感などの要素を考え、専任社員の基本給を引き上げることとした。

組合：専任社員のベースアップ額はどのように決定したのか。

会社：35歳ポイントの改訂率である0.48%を、各区分の基本給に乗じて100円単位で四捨五入した額である。

組合：会社は「35歳ポイントで基準内賃金を1,500円引き上げる」としたが、社員全体の平均ベースアップ額はどのくらいか。

会社：具体的に示すことはしないが、社員、専任社員合わせた額で見ても、一律に1,500円を配分した金額を下回らないようにしている。

組合：賃金カーブは昇格等によって異なってくるが、会社は賃金カーブについてどう考えるのか。

会社：新人事賃金制度設計当時の初任給と昇格時昇給額で、定期昇給は含まずに各等級のモデルとして比率を考えた。

組合：会社は交渉中、新人事賃金制度の主旨を踏まえて考えると言っていたが、この回答がその主旨に踏まえたものなのか。

会社：努力したものが報われる制度として、当時の賃金設計の主旨や思想がある。その考え方、比率に基づいた配分は適切であると考え、今回の回答としたものである。

組合：新人事賃金制度の考え方はあるが、ベースアップとは一律に賃金の底上げを図ることである。

会社：その意見を否定するものではないが、会社としては今述べたことが考え

方であり、変えるつもりはない。

組合：全く認識が異なる。ベースアップを行うことで賃金格差が拡大することはおかしいことだ。

会社：会社としては、等級間の間差を見てしっかり行っている。昇格時昇給額も上積みしている。全員が受け取れるように制度設計を行っている。全員が一律である必要はないと考えている。

組合：制度は制度であって、ベースアップとは別のものだ。切り離して考えるべきである。昇格すれば昇格時昇給額があり、その時点で「努力したものが報われる」ことになるではないか。ベースアップにまで格差を持ち込むことは納得できない。

会社：ベースアップは基本給をどの水準にするかということであり、賃金制度全体に関わることである。ベースアップだけを切り離して考えるものではない。

組合：あくまで一律に積むのがベースアップである。努力しても昇格試験に合格しなければ昇格時昇給額が支給されない。これはではベースアップ分を受け取ることができないではないか。

会社：会社としては昇格資格年限（B）も設定している。昇格すればその差分の恩恵は受けられることになるように制度設計している。

組合：昇格資格年限（B）が設定されていない等級があるではないか。現実にも努力しても昇格試験に合格しない組合員が存在する。

会社：今回の回答は新人事賃金制度の主旨を踏まえて行ったものであり、適切な回答と考えている。これ以上のものはない。

組合：私たちの要求とは大きく乖離したものであると認識する。会社はベースアップの意味をはき違えている。会社回答に対して大いに不満である。回答については持ち帰り検討とする。

以 上

別表 1：基本給加算額

等級	一般社員	医療社員
J 1 等級	1,200 円	—
J 2 等級	1,200 円	1,300 円
J 3 等級	1,300 円	1,400 円
S 1 等級	1,500 円	1,500 円
S 2 等級	1,500 円	1,500 円
S 3 等級	1,600 円	1,500 円
C 1 等級	1,700 円	1,700 円
C 2 等級	1,800 円	1,800 円
L 1 等級	2,100 円	2,000 円
L 2 等級	2,200 円	2,000 円
L 3 等級	2,400 円	2,200 円
L 4 等級	会社が別に定める。	
L 5 等級		

区分	専任社員
I	800 円
II	900 円
III	1,200 円
IV	会社が別に定める。
V	800 円

別表 2：初任給額（一般社員）

学校別	初任等級	初任給額
大学（大学院に限る。）	S 1 等級	218,300 円
大学、短期大学（修業年限 2 年以上の専攻科に限る。）、 高等専門学校（修業年限 2 年以上の専攻科に限る。）	J 3 等級	188,900 円
短期大学、高等専門学校、専修学校（高等学校卒業を入学資格とする修業年限 2 年以上の専門課程に限る。以下、別表 3 において同じ。）	J 2 等級	169,400 円
高等学校、中等教育学校（後期課程に限る。以下、別表 3 において同じ。）	J 1 等級	150,700 円

（注）学校別は、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に定められたものによる。以下、別表 3 において同じ。

別表 3：初任給額（医療社員）

学校別	初任等級	初任給額
大学（修業年限 6 年の薬剤師に限る。）	S 1 等級	215,800 円
大学（上記以外の薬剤師に限る。）		208,600 円
大学（薬剤師を除く。）	J 3 等級	198,400 円
短期大学、高等専門学校、専修学校		193,600 円
高等学校、中等教育学校	J 2 等級	173,000 円

（注）採用日において、該当する職種の免許を受けていない者は見習発令を行うこととする。この場合の初任等級及び初任給額は、該当する職種の免許を受けるまでの間、別表 2 に掲げる初任等級及び初任給額を適用する。

別表 4：昇格時昇給額

昇格区分	一般社員	医療社員
J 1 等級→J 2 等級	9,100 円	—
J 2 等級→J 3 等級	9,700 円	7,100 円
J 3 等級→S 1 等級	18,300 円	10,200 円
S 1 等級→S 2 等級	9,600 円	8,100 円
S 2 等級→S 3 等級	10,200 円	8,100 円
S 3 等級→C 1 等級	19,200 円	15,300 円
C 1 等級→C 2 等級	10,200 円	9,100 円
C 2 等級→L 1 等級	40,600 円	25,400 円
L 1 等級→L 2 等級	13,200 円	10,100 円
L 2 等級→L 3 等級	18,300 円	15,300 円
L 3 等級→L 4 等級	会社が別に定める。	
L 4 等級→L 5 等級		

別表 5：基本給額（専任社員）

区分	対象	月額
I	基本協約第 101 条別表第 2 中 J 1～S 3 等級相当職にあった者	180,900 円
II	基本協約第 101 条別表第 2 中 C 1、C 2 等級相当職にあった者	190,900 円
III	基本協約第 101 条別表第 2 中 L 1、L 2 等級相当職にあった者	201,200 円
IV	上記 I～III 以外の職にあった者	会社が決定する。
V	上記 I～IV にかかわらず、定年退職時に次のいずれかに該当する者 (1) 就業に支障がある健康状態又は勤務状況の者 (2) 定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者 (3) 就業に必要な意欲・能力を欠いた者	160,800 円

※区分 V に該当する場合、原則として役付手当は支給しないものとする。

別表 6：基本給額（生年月日が昭和 36 年 4 月 1 日以前の者で、かつ、別表 5 に定める区分Ⅰ及び区分Ⅱに該当する者）

(1) 生年月日が昭和 28 年 4 月 1 日以前の者

区分	月額
Ⅰ	160,800 円
Ⅱ	180,900 円

(2) 生年月日が昭和 28 年 4 月 2 日以降昭和 30 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	61 歳に達する日の属する月まで	168,800 円
	61 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,800 円
Ⅱ	61 歳に達する日の属する月まで	182,900 円
	61 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,900 円

(3) 生年月日が昭和 30 年 4 月 2 日以降昭和 32 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	62 歳に達する日の属する月まで	180,900 円
	62 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,800 円
Ⅱ	62 歳に達する日の属する月まで	190,900 円
	62 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,900 円

(4) 生年月日が昭和 32 年 4 月 2 日以降昭和 34 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	63 歳に達する日の属する月まで	180,900 円
	63 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,800 円
Ⅱ	63 歳に達する日の属する月まで	190,900 円
	63 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,900 円

(5) 生年月日が昭和 34 年 4 月 2 日以降昭和 36 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	64 歳に達する日の属する月まで	180,900 円
	64 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,800 円
Ⅱ	64 歳に達する日の属する月まで	190,900 円
	64 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,900 円