

2015年度新賃金配分第1回団体交渉開催 ベアと制度は区別するべき！賃金格差を拡大するな！ 2,000円をすべて基本給に平等に配分すること！

本部は4月1日、『申第21号・2015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27年度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2,000円(0.63%)引上げる」とした回答に対し、「賃金引き上げ分の2,000円は専任社員を含む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、格差を付けることなく全組合員に平等に行うべきものだからです。

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「組合との議論、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」といった考え方を明らかにしました。

本部は会社の考え方に対し「2,000円すべてを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。昇格時昇給額で努力は報われる。J R 東海労は賃金の底上げを要求している。昨年と同様な配分を行えば賃金格差は広がるばかりだ。賃金制度と賃金の底上げは区別し、賃金引き上げ分は一律に基本給に配分すること」と強く主張し、会社の考え方とは対立を確認しました。

以下、主な議論内容です。

<申し入れ内容と回答>

賃金引き上げ分の2,000円は、全組合員(専任社員を含む)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：J R 東海労は、2015年度賃金引き上げについて、大きな不満はあるが3月26日に妥結した。J R 東海労は賃金引き上げ分の2,000円について、専任社員を含む全組合員一律に全てを基本給に配分することを要求する。会社として配分についてどう考えているのか。
- 会社：貴側を含む労働組合と議論している。現時点で成案や方向性を示すものはない。
- 組合：賃金引き上げの原資を明らかにすること。
- 会社：明らかにできるものはない。
- 組合：原資を明らかにしないことを確認する。
- 組合：基本給以外の手当等に配分する考えはあるのか。
- 会社：回答は基準内賃金を引上げるとしたが、制度が変わってからの賃金引き上げでは基本給に配分している。今回はこうしたことも考慮しながら決定していく。
- 組合：専任社員の賃金引き上げについても一律に2,000円を引き上げるべきと考えるが、会社はどのように考えているのか。
- 会社：専任社員の賃金引き上げの対象とするかどうか、議論した上で決定していく。要求は承るが、内容については、昨年と同じにするのかどうかも含めて議論して決定していく。
- 組合：J R 東海労は専任社員についても、一律に2,000円を引上げるべきと要求する。
- 組合：初任給を引き上げる考えはあるのか。
- 会社：現時点では議論の上決定する考えだが、過去には初任給の引き上げも齟齬を来さないように行ってきた。
- 組合：会社は2014年の賃金引き上げ時に、配分について「基本給に配分する」とし、また、「新人事賃金制度の主旨を念頭に置いて配分した」として各等級に格差を付けた。また「昇格時昇給額」にも配分を行ったが、J R 東海労はすべてを平等に基本給へ配分することが公平なベースアップと考える。
- 会社：配分の方法として一律に配分する方法を否定するものではないが、昨年と同じ方法で配分を行うかどうかも含めて会社が適切に判断する。会社としては、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に合致する方法で決定したいと考える。
- 組合：昨年、会社は配分について「S 2等級を1とした比率で各等級の基本給加算額を算出した」と回答したが、新人事賃金制度以降の配分は昨年と同じ比率で算出してきたということか。
- 会社：そうである。これまでの配分の比率は変わっていない。
- 組合：この算出方法は今回の配分にも適用するのか。また今後も賃金引き上げを実施する際はこの算出方法で行うのか。

- 会社：成案がないので答えることはできない。新人事賃金制度を念頭に置くことは変わっていないので、趣旨を考慮して決定していく。
- 組合：ベースアップとは、定期昇給とは別に平等に賃金の底上げを図るために行うものである。各等級で引き上げ額が異なれば、今以上に賃金格差がつくことになるではないか。上位等級ほど引き上げ額が多くなる配分は認められない。賃金引き上げ分は各等級一律に配分すること。
- 会社：新人事賃金制度の主旨に則れば、努力した人が報われるということがポイントになる。
- 組合：これまでの賃金引き上げでは、各等級の基本給加算額に格差が生じている。このような格差は付けないこと。
- 会社：格差が付いているというが、どこまでが許容されるのか程度がある。賃金へ反映させることが努力した人に報いることだと考える。
- 組合：会社の考え方は、賃金引き上げと賃金制度を混同している。会社の言う「努力した者が報われる」ことは、昇格時昇給額が大きく設定されていることで報われるはずである。一律に配分しても、新人事賃金制度の主旨を損ねるということはない。引き上げ額について各等級で格差を付けるというのは間違いである。
- 会社：一律に配分することが続けば、各等級間の格差の率が少なくなっていく。会社としては努力した者とそうでない者との差が付くことで努力に報っている。これが新人事賃金制度の主旨であると考え。賃金引き上げと制度を切り離して考えることはできない。
- 組合：会社の認識は納得できない。賃金引き上げと賃金制度は全く別のものであり切り離して考えるべきである。これまでのような各等級で引き上げ額が異なる配分は行わず、全組合員に平等に賃金の底上げを行うことを強く求める。
- 会社：会社は新人事賃金制度を是として考えている。
- 組合：全くの対立を確認する。
- 組合：精算については速やかに行うこと。
- 会社：精算については各組合と妥結した後に行う。現時点で日程は明らかにできないが、しかるべき時に明らかにする。
- 組合：回答時に明らかにし、速やかに精算すること。

以 上

次回、第2回団体交渉は4月7日に開催し回答が示されます。