

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！ 賃金格差が広がる！ベアと制度は区別するべきだ！

本部は4月7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2回団体交渉を開催し、会社から2015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2,000円(0.63%)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変更を提案しました。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、「ベアと制度とは別のものである。切り離して考えるべきだ。回答は、等級が上位になるほど加算額が増加している。ベア実施で賃金格差が広がるのはおかしい。昇格時昇給額にベア分を組み入れることには反対である」と主張しました。ベアは組合員の賃金の底上げをするものであり、あらためて全組合員一律2,000円の賃上げを迫りました。

以下、回答と主な議論です。

<会社回答>

平成27年度賃金改訂について

平成27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27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3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27年4月1日から実施する。

6. 精算日

平成27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4ページ以降を参照してください。

<主な議論>

会社：平成27年度賃金改訂についての考え方は、これまでの考え方と同じ考えである。今回実施する35歳ポイント2,000円の賃金引き上げの配分は、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。現制度への移行時以降の累計の引き上げ額3,000円（2007年600円、2008年900円、2014年1,500円）に、今回の2,000円を足した5,000円を基準とし、各等級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、各等級の累計引き上げ額（例としてS2等級は600円＋900円＋1,500＝3,000円、J1等級は500円＋600円＋1,200円＝2,300円）を差し引いた額が今回の基本給加算額である。専任社員については、一般社員のように等級間の差がないので、基本給額に役付手当をプラスし、引き上げの率（0.63%）を乗じて算出した額を100円単位で四捨五入したものである。

組合：JR東海労はベースアップの2,000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。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。これが会社のいう新人事賃金制度の主旨を踏まえたということか。

会社：会社としては貴側との議論を踏まえつつ基本給に配分した。一律に配分する考えはなく、結果として等級に応じて差がついているが、新人事賃金制度の主旨に基づき努力した人に報いるものとした。

組合：一律に配分したとしても新人事賃金制度の主旨が損なわれることはない。昇格試験に合格すれば昇格時昇給額がある。ベアで格差をつけるべきではない。

会社：新人事賃金制度の主旨に基づいて考えたものであり適切であり合理的である。

- 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。会社の認識とはまったく異なる。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。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：一律に配分する考えを否定するものではないが、賃金引上げの最大の目的は社員の士気の向上である。この方法が最も適切な方法と考えている。したがってベアと制度を切り離して考えることはできない。
- 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：なぜS 2等級の比率を1としたのか。
- 会社：35歳ポイントのモデルをS 2等級としたためである。
- 組合：なぜこれまでのベアの累計額の5,000円に比率を乗じ、その額から過去の実ベア額を差し引くのか。
- 会社：配分するにあたり端数処理をすることになるが、今回だけを考えるより、これまでの積み上げた額を基にした方が誤差が少なくなるためである。
- 組合：初任給額はどのように決定したのか。
- 会社：各等級の昨年の初任給に基本給加算額をプラスしたものである。
- 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：各等級の間差を昇格時昇給額にプラスすることで、昇格すれば先に昇格した人の基本給額に追いつくようにしてある。
- 組合：昇格試験に合格しなければその分は受け取れないということになる。一律に配分すればこのようなことにはならない。
- 組合：回答は納得できない。大いに不満であり対立を確認する。対応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	1,500 円	—
J 2 等級	1,600 円	1,800 円
J 3 等級	1,700 円	1,800 円
S 1 等級	1,900 円	1,900 円
S 2 等級	2,000 円	2,000 円
S 3 等級	2,100 円	2,100 円
C 1 等級	2,300 円	2,200 円
C 2 等級	2,400 円	2,300 円
L 1 等級	2,800 円	2,600 円
L 2 等級	3,000 円	2,700 円
L 3 等級	3,100 円	2,800 円
L 4 等級	会社が別に定める。	
L 5 等級		

区分		専任社員
I	生年月日が昭和 29 年 4 月 2 日以降の者	1,100 円
	上記に該当しない者	1,000 円
II		1,200 円
III		1,700 円
IV		会社が別に定める
V		1,000 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	220,200 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	190,600 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	171,000 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	152,200 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	217,700 円
大学（上記以外の薬剤師に限る。）		210,500 円
大学（薬剤師を除く。）	J 3 等級	200,200 円
短期大学、高等専門学校、専修学校		195,400 円
高等学校、中等教育学校	J 2 等級	174,800 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	9,200 円	—
J 2 等級→J 3 等級	9,800 円	7,100 円
J 3 等級→S 1 等級	18,500 円	10,300 円
S 1 等級→S 2 等級	9,700 円	8,200 円
S 2 等級→S 3 等級	10,300 円	8,200 円
S 3 等級→C 1 等級	19,400 円	15,400 円
C 1 等級→C 2 等級	10,300 円	9,200 円
C 2 等級→L 1 等級	41,000 円	25,700 円
L 1 等級→L 2 等級	13,400 円	10,200 円
L 2 等級→L 3 等級	18,400 円	15,400 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	182,000 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	192,100 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	202,900 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	161,800 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	161,800 円
Ⅱ	182,100 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	169,900 円
	61歳に達する日の属する月の翌月以降	161,800 円
Ⅱ	61歳に達する日の属する月まで	184,100 円
	61歳に達する日の属する月の翌月以降	182,100 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	182,000 円
	62歳に達する日の属する月の翌月以降	161,800 円
Ⅱ	62歳に達する日の属する月まで	192,100 円
	62歳に達する日の属する月の翌月以降	182,100 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	182,000 円
	63歳に達する日の属する月の翌月以降	161,800 円
Ⅱ	63歳に達する日の属する月まで	192,100 円
	63歳に達する日の属する月の翌月以降	182,100 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	182,000 円
	64歳に達する日の属する月の翌月以降	161,800 円
Ⅱ	64歳に達する日の属する月まで	192,100 円
	64歳に達する日の属する月の翌月以降	182,100 円