

2016年度新賃金配分第1回団体交渉開催 1,000円をすべて基本給に配分すること！ 格差を拡大する等級別配分反対！

本部は4月1日、『申第22号・2016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説明し、会社は現段階での考え方をしました。

本部は「物価上昇、生活向上のために平等な賃金の底上げを求める。会社が回答した賃金引き上げ分1,000円は全組合員、全社員一律に基本給に配分し、ベースアップを実施すること」などと要求の主旨を明らかにしました。

会社は、「現段階で成案を得ているわけではないが、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」との考え方を示しました。

本部は会社の考え方に対し「会社の言う、一致団結した士気の高揚への期待を込めた1,000円のベアならば、全ての社員に同じように期待すべきであり、期待に格差を付ける必要はない。まして平等に1,000円を全て基本給に配分しても昇格時に昇給するのだから新人事賃金制度の主旨は損なわれない。我々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、上位職の者だけが報われるような配分をしないよう強く主張しました。

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1,000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。

ベアと賃金制度は別ものだ！

組合：JR東海労は、2016年度賃金引き上げについて大きな不満はあるが、賃金引き上げ分の1,000円については、全組合員、全社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が、議論の上決定をしていく。考え方は昨年と変わらない。人事賃金制度は努力したものに報いる制度であり、賃金について整合性の取れる考え方である。

組合：ベアは賃金の底上げをするものであり、組合は物価上昇分と生活向上分で要求をしてきた。物価の上昇や生活向上は、一律に若い人にも年配者にも関わることである。それを埋め合わせるのがベアである。平等に一律1,000円を配分することが格差を広げないことだ。

会社：組合とは考え方の前提が違う。賃金引き上げは、物価の上昇に見合っただけでなく、今回の賃上げは、回答時に説明したとおり、社員の士気の向上のために今後の努力を期待したものである。また、わが社の賃金水準は相当高いので物価の上昇は考慮していない。

組合：そもそもベアとは、団体交渉で決めたものである。基本協約にある賃金制度とは別のものだ。切り離して考えるべきだ。一律配分すること。

会社：そういう考え方もあるが。上位等級ほど職責は重くなってくる。無視できない。

組合：ベアについては、賃金制度に準じて実施していくのか。

会社：決定ではないが、上積み分は基準内賃金に充てる考えである。

組合：会社は「全ての社員がこれまで以上の士気を高め、一致団結して取り組むことを強く期待したものである」と言うが、上位職下位職によって期待度は変わるということなのか。

会社：上位職ほど期待度合は大きくなる。

組合：期待に格差を付けるのはおかしい。若い社員にこそもっと期待すべきだ。若い社員にもっと厚く配分してもいいと考えている。

会社：期待は同様にしている。しかし、新入社員と経過年数の多い者とは違う。

組合：結局それでは、上に厚く下に薄いベア配分となる。また、昇格時昇給額に配分すると、より格差が広がることとなる。

会社：昇進試験に合格した者は、より努力をしたので、努力した者が報われる制度であることから適切だ。

組合：既に昇格時昇給額で報われているのであるから、ベアを昇格時昇給額に配分する必要はないと考える。

会社：貴側の言うことも分かるが、考え方は変わらない。

組合：格差是正のための同一賃金・同一労働の動きがある。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

会社：同一賃金・同一労働とは、不合理な差別があってはならないという考えだと理解している。

組合：新聞報道では格差是正が報道されている。格差是正のための同一賃金・同一労働である。そのためにも一律配分すべきだ。

職場で荒廃を招く格差ベア反対！

組合：基本給以外の家族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き上げるであり、現時点では言えない。

組合：基本給に一律配分すること。

会社：いろいろな考え方はあるが、等級間に差があってしかりであり、仕事の責任の度合いによる。著しく不合理とは考えていない。

組合：不合理である。昇格時昇給額があり、役付手当もある。配分に格差を付けることはさらに格差が広がることになる。格差是正のためにも一律1,000円とすること。

会社：努力した者が報われる制度であり、賃金引き上げを等級に応じて配分することが適切だと考える。差があってしかるべきだ。

組合：J R西日本は一律配分とした。J R東海も一律配分とすべきだ。

会社：J R西日本は西日本の考えである。

組合：一律配分でなければ、上位等級ほど優遇されることになる。ますます格差が広がる。会社の認識は納得できない。これでは職場で競争が起き、安全と相反する自己アピールがはじまる。これでは職場でのチームワー

クが乱れ、職場は荒廃する。各等級で引き上げ額が異なる格差配分は行わず、全組合員に平等に賃金の底上げを行うため、1,000円を一律配分するよう改めて強く求める。

以 上

次回、第2回団体交渉（回答）は4月7日に開催します。