

2014年度新賃金配分交渉の集約にあたって

本部は本日15時、2014年度新賃金配分交渉を集約し、妥結を通告しました。

3月25日に開催した第1回配分交渉では、「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、本部は「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。

一方、会社は「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」として、一律に配分する考えがないことを明らかにしました。

こうした会社の姿勢に対し、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。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」と粘り強く迫りました。

会社は4月1日に開催した第2回配分交渉において、「平成26年度賃金改訂について」とする回答を行いました。内容は、「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」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。

今次配分交渉では、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、一方では新人事賃金制度がいかにも理不尽であるかが、あらためて鮮明になったといえます。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、妥結することとしました。

2014年度新賃金配分交渉は集約しましたが、新人事賃金制度等、職場の問題は何ら解決されていません。労働者が生き生きと働けるよう、さらに奮闘していくことを明かにし、交渉集約の見解とします。

この間、ご支援いただいた組合員の皆さんに敬意を表すると共に、感謝申し上げます。ありがとうございました。

2014年4月2日
J R 東海労働組合中央本部