

2015年度新賃金配分交渉の集約にあたって

本部は本日15時、2015年度新賃金配分交渉を集約し、妥結を通告しました。

4月1日に開催した2015年度新賃金配分第1回団体交渉では、「平成27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2,000円(0.63%)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。

一方会社は、「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」とし、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「2,000円すべてを基本給に配分しても昇格時昇給額があるため新人事賃金制度の主旨は損なわれない。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べきである」と粘り強く迫りました。

会社は4月7日、第2回団体交渉において、「平成27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改訂を提案しました。また、「新人事賃金制度の主旨に基づき配分した。賃金引き上げは社員の士気向上が最大の目的でありこの考え方が最も適切である」としました。

本部は、「上位等級ほど加算額が大きくなっている。これでは等級間の格差がさらに広がってしまうことになる。また、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、会社が主張を受け入れることはなく、本部は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、専任社員のベースアップを勝ち取りましたが、一方では賃金格差の拡大という、新人事賃金制度の問題点があらためて鮮明になったといえます。本部は配分だけでなく、新人事賃金制度の是正も含めて議論を行ってききましたが、全く誠意のない会社の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。

2015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、諸問題は何ら解決されていません。これらの問題解決に向け、本部は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。

2015年4月7日
JR東海労働組合中央本部