

## 2017年度新賃金配分交渉の集約にあたって

本部は本日15時、2017年度新賃金配分交渉を集約し妥結を通告しました。

3月31日に開催した2017年度新賃金配分第1回団体交渉では、「平成29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1,000円(0.31%)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1,000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。本来ベースアップとは物価上昇、生活向上のために賃金を底上げするものであり、そこに格差など必要ありません。

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「新賃金交渉時に明らかにした考え方を踏まえ、昨年の考えも考慮し、引上げ分を基準内賃金に配分する考えである」とし、一律に配分する考えのないことを明らかにしました。

このような会社の姿勢に対して、本部は「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、期待に差を付けることなく、全ての社員に同じように期待すべきである。格差の元凶である新人事賃金制度など認めてはいないが、格差はそれで十分付けられている。努力していない社員などいないのだから、ベアは全社員に一律1,000円配分すべきだ」と強く迫りました。

会社は4月5日、第2回団体交渉において、「平成29年度賃金改訂について」の回答を行いました。その内容は、「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を改訂するものでした。これはこれまで同様、上には厚く下には薄い、まさに格差の更なる拡大をもたらす回答でした。

本部は、会社回答に対して「ベアは、全組合員はもとより全社員の基本給に一律1,000円を加算するよう主張してきたが、まったく反映されず、回答はまたもや格差配分であり認めることができない」と不満を表明、対立を確認し、持ち帰り検討としました。

このままでは昇格試験に合格して昇格しない限り、さらに格差は拡大していきます。また、職場で競争や軋轢が発生し、安全に対しても大きな問題となります。一方、JR東日本ではベアの一律配分が図られました。なぜJR東海だけが格差拡大のベア配分なのでしょう。そこにはリニア建設のための効率化に従順な社員づくりという労務政策が見えます。

今次配分交渉では、一律配分はもとより、新人事賃金制度の問題点の改善や賃金格差の拡大により発生する職場での弊害や安全問題なども追求してきましたが、会社の姿勢を崩すまでには至りませんでした。残念ながら今次交渉におけるこれ以上の前進は難しいと判断し本日妥結することとしましたが、しかし、これらの問題解決を今後の重要な課題として、本部はさらに奮闘していきます。

この間、共に闘った組合員の皆さん、ご支援をいただいた他労組の皆さんに感謝申し上げます。

2017年4月5日  
JR東海労働組合中央本部