

2019年度新賃金配分交渉の集約にあたって

本部は本日10時、2019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2019年度新賃金配分第1回団体交渉では、「平成31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1,300円(0.40%)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1,300円は、全組合員(専任社員含む)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、等級によって格差をつけるべきものではないからです。会社は、「議論の上で決めていく」としつつも「新賃金交渉時に明らかにした考え方に踏まえ、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に則って賃金引き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、本部は「ベースアップと賃金制度は切り離すべきである。昇格時昇給額があるのだから新人事賃金制度の主旨は損なわれない。会社の言うような配分をまた行えば、賃金格差が拡大するだけである。賃金引き上げ分1,300円は、全組合員はもとより全社員一律に基本給に配分すべきだ」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31年度賃金改訂について」の回答を行いました。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。併せて、専任社員の加算について従来なら35歳ポイントの基準内賃金の改定率を乗じるところを、処遇向上の観点から基本給の改定率を乗じて算出したことを説明しました。

本部は、「専任社員の処遇向上の考え方は今後も継続したものとする。しかし、組合が要求した一律の配分となっていないため、更に格差がつくこととなった回答には不満である。あくまでも格差是正を主張する」と会社回答に対して不満を表明、対立を確認し、持ち帰り検討としました。

ベースアップを新人事賃金制度に則って配分するというやり方では、等級や区分間の賃金格差がますます拡大していきます。昇進試験では合格数が決められ競争が発生し、努力しても必ずしも合格するわけではありません。このようなことでは、働く意欲が喪失し、職場でのお互いの信頼感が損なわれ、安全を阻害することに繋がりがかねません。

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についても交渉をしてきましたが、新人事賃金制度に則ることに固執する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妥結をしましたが、今後も賃金を巡る問題解決に向け、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、ご支援を下さった他労組の皆さんに感謝申し上げます。

2019年4月12日
JR東海労働組合中央本部