

2020 年度新賃金配分交渉の集約にあたって

本部は本日 13 時、2020 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 2020 年度新賃金配分第 1 回団体交渉では、「令和 2 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 800 円 (0.25%) 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 800 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付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。会社の言うような配分を行えば賃金格差が拡大するだけである。特に新型コロナウイルスによる被害が拡大する状況で、全社員は等しく危険な状況に晒されながら列車の運行を遂行している。このことに格差は全くないし付けるべきではない。賃金引き上げ分 800 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 8 日、第 2 回団体交渉において、「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「令和 2 年度賃金改訂について」の回答を行いました。

本部は、「組合が要求した一律の配分となっていない。格差がさらに広がることとなった会社回答は、現場で新型コロナウイルスの恐怖に怯えながら働いている社員の気持ちを踏みにじるものであり、この回答には納得できない」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、賃金格差がますます拡大していきます。昇進試験など、努力しても合格するわけではありません。さらに、新型コロナウイルスによる危険な状況の中で必死に働く者に対して差を付けることなど許せません。これ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ねません。

今次配分交渉では、一律配分はもとより、現状を乗り越えていくために、組合員をはじめとする現場社員に対する会社の姿勢についても追及してきました。しかし会社の居丈高な姿勢を崩すまでには至りませんでした。JR 東海ユニオンなど他労組が先行妥結する中、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しました。しかし今後もあらゆる問題の解決に向け、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。

2020 年 4 月 13 日
JR 東海労働組合中央本部