

配分は年齢(生活設計)を考慮せよ!

4月5日、本部は申34号に基づいて、2007年度新賃金の配分交渉を行いました。JR東海労の「全組合員一律600円を基本給に配分すること」という要求に対して、会社は「今回の配分に関しては基本給に配分することとしたい」と回答しました。しかし、「新制度の趣旨に踏まえ、等級に応じて配分額を変える考えである」と、等級に応じて配分額に格差をつけきたのです。

本部は、「今回に限らず、今後も基本給に全て配分すべきである」「格差をつけるのではなく、一律に配分すべきだ」と二点を強く主張しました。

会社は、「35歳ポイント」に対して600円(0.19%)という賃金回答をしました。しかし、配分は初任給額を基準に、制度値である各等級と昇格時昇給額を加算しています。ここにまやかしがあります。基準としている初任給額は、雇用情勢など様々な動向によって変化するものです。また、新制度では年齢と等級は必ずしもリンクしていません。ベアを多く配分されたければ昇格しなければなりません。ところが、単年度毎の昇格数は決められています。昨年実績では有資格者に対する昇格数はわずか3分の1にすぎません。

昇格を否定しませんが、春闘でのベースアップの配分は、あくまで全員が平等に配分されるべきです。つまり、ベアと昇格は切り離すべきです。その上で「昇格による待遇改善」ではないのでしょうか。少なくとも、標準的な家族構成、生活設計などを考慮し年齢を基準とした配分とすべきです。まさに「賃上げ原資」はそのように生かされるべきです。

「金(ベア)が欲しけりゃ
昇格しろ!」とさういふことだ!