

緑の風 FAX版

NO. 49

2015年3月18日

JR東労組
本部情宣部

申23号 格差賃金を許さず、年功賃金を維持した
公平な賃金引き上げを求める緊急申し入れ

所定昇給額をベースアップの 算出基礎にすることは認めない！！

本部は、昨日提出した申 23 号「格差賃金を許さず、年功賃金を維持した公平な賃金引き上げを求める緊急申し入れについて、本日 10 時より団体交渉を行いました。

交渉では、2015 年度賃金引き上げにあたっては、鉄道事業の安全を確立するために、社員間の競争や格差拡大を招く、所定昇給額をベースアップの算出基礎にはしないことを議論をしました。交渉の冒頭、本部は「昨年のような所定昇給額をベア算出基準にすること」「試験の可否や職責によってベア額に差が生じること」は認められないと強く主張しました。

【議論の特徴点】

★ベアの算出方法についてどのように考えているのか

(会社) ベア長期にわたって人件費に影響を及ぼすもの。しかし組合の主張にある、生活向上分、物価上昇分、企業業績の還元、は理解できる

新人事・賃金制度の主旨は会社の将来を担う人材育成、技術継承であり、制度の主旨を踏まえれば社員に対してベア実施は①わかりやすさ、②納得性、③公平性、④職責に応じた処遇の視点が重要

★なぜベアで職責の処遇改善を図らなければならないのか

(会社) 会社として職責を全面に出してはいるが、昨年手法では結果として職責に応じた処遇改善という要素が強くなってしまった

その上で会社は、率要求、額要求、昨年のベア実施方法などをひとつの選択肢としつつ、会社の頑なな姿勢は崩れません。そして、**等級によって所定昇給額が決まっており、額にも差が生じていることを前提として、昨年実施した方法が最も望ましい**という考え方を示しました。

このまま昨年と同様の考え方が今年の賃上げにも導入されれば、私たちのベア額は試験を受けて等級を上げないと上がらないという職責に応じた仕組みができあがってしまいます。

私たちの賃金は職責に関係なく、生活向上分、物価上昇分などの生活維持・向上のために見合った額が決定されなければなりません。また、鉄道の安全を確保するための「チームワーク」や「協力」の根幹を揺るがすベア実施方法を許してはなりません。

全員一律に！全員に等しく！平等に配分する ためには、基本給を基礎にするべきだ！