

申13号

## 「格差ペア」を無くし、全組合員一律定額のベースアップを求める申し入れ

J R 東 労 組 申 第 1 3 号  
2 0 1 8 年 1 月 3 1 日

東日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 富田 哲郎 殿

東日本旅客鉄道労働組合  
中央執行委員長 吉川 英



「格差ペア」を無くし、全組合員一律定額のベースアップを求める申し入れ

J R 東 労 組 は、2017年12月21日第7回中央執行委員会において、18春闘に完全勝利するための「中央闘争委員会」の設置と「格差ペア根絶」の闘争方針を確認しました。

第32回定期大会の確認事項を踏まえ、一昨年10月20日、中央闘争委員会を設置し、全組合員との総対話行動を基礎とした「スト権確立の意思確認の一票投票」では、82.3%の高批准を確認してきました。

そのことに踏まえて、昨年2月8日の団体交渉では、17春闘に限っては「定額」とする回答を引き出し、2月10日開催した第33回臨時大会で“いつでもたたかえる体制”を確立してきました。

全組合員の総意として確認した“いつでもたたかえる体制”を背景に、17春闘では、「一律定額ペア1,000円」、その後も、「管理手当等 平均2,365円」「扶養手当の見直し」の基準内賃金となる手当についても妥結してきました。

一方で、会社は「基本給改定にあたっては、組合との協議によりその都度決定する」とした上で、①「所定昇給額」を算出基礎とすることは否定できない。②「職責に応じた処遇」「わかりやすさ」「納得性」「公平性」の視点を踏まえてペアを実施するという考えは残っている。③将来にわたって「定額ペア」を実施することは確認できない。④ペアに関する「職責に応じた処遇」については労使の認識が対立しているという「4つの対立点」を確認しました。しかし、管理手当等の改正の際に「基本給の水準自体を改定する『ベースアップ』と基本給を補充する『手当』の性質の違いがあることは認識している」「職責に応じた処遇を管理手当等の増額によって実施することとしたものである」と議事録確認を締結しています。

「所定昇給額」をペアの算出基礎とし、「職責に応じた処遇」をペアに持ち込むことは、14春闘の議論で一方向的に会社が主張してきたことです。私たちとしては認めることはできず、格差ペアを巡る『労使の紛争状態』は未だ継続しています。

2012年1月31日に妥結した人事賃金制度に関しては、「人事賃金制度にあたっては安全を大前提とすること」「本来業務に集中し、技術継承が確実にこなえる体制を確立すること」「制度の実施によって過度な競争を職場に持ち込まないこと」を確認し妥結してきました。この議論経過の中で、ベースアップの算出基礎に関する議論は一切ありませんでした。そもそも「ベースアップ」の定義は、「物価上昇」「生活向上」に資するため、企業が「社員の基本給を一律に引き上げる」ものです。年齢や勤続年数によって実施される定期昇給や、業績などが反映される賞与・一時金において、すでに職制に応じた差はついています。そのうえ、ベースアップにまで格差をつけることは、ベースアップの否定であり、破壊を意味します。延いては、社員間の「格差」が増大し、鉄道事業の最重要課題である安全やチームワークを阻害し、競争を通じた自己責任論がはびこり、「鉄道の安全文化」は崩壊します。

現在の厚生年金支給率をみても、70歳以上は5.2倍なのに対し、30歳以下は2.3倍しか支給されない見通しであり、「年金世代間格差」がさらに拡大していくことが明らかです。よって、企業の責務として、年金などを含む社会保障費を若者に厚くするために、一律定額のベースアップを実施するべきです。

したがって、J R 東 労 組 は「格差ペア」を永久に根絶するため、下記のとおり申し入れますので、会社側の真摯な回答を要請します。

記

1. 全組合員一律の定額ペアを実施すること。なお、「定額」以外の実施方法は将来にわたっても行わないこと。

以上

36協定交渉で鍛えた  
12地本の一糸乱れぬ団結力を更に強化して  
18春闘で格差ペアを根絶しよう!!