

申13号

「格差ベア」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

労使の紛争状態は解決ならず！
かえって溝が深まることに！！

組合

この4年間ベアに格差は必要ないことを提起してきた。改めて、格差のつくベアはしないこと！

一律定額ベアは若年層に厚くなる。年齢や職責は手当とすべきだ。
※管理手当交渉議事録確認

格差ベアについて、人事・賃金制度改善時に議論していない。総合決定給という新たな考えを持ち込むのはこの間の労使議論を蔑ろにするものだ。

4年間の議論と対立を経て、強い決意でこの交渉に臨んだ。だが、労使の紛争状態解決に向けた会社の努力がない。

会社

ベアは毎年その都度決定する。具体的な提起を受け、ベアの方法と規模は議論する。

ベアの方式を固定すると柔軟性を欠き、若年層を厚くしたくても対応出来ないなどのデメリットもある。

基本給は職能給的な総合決定給だ。様々な要素を総合的に勘案する。

昇級係数を使うベアは人事・賃金制度の議論では出していない。議論の俎上に上がらなかっただけである。

- 昨年の申14号交渉や管理手当交渉の議事録確認を踏越えている。
 - 申13号交渉で格差ベア根絶を確認できず！労使の紛争状態は継続している。
 - 内部留保の規模は席上では示せない。別途回答する。
 - 会社回答はこれまでより後退しており、労使の議論経過を蔑ろにする行為だ。
- 以上のことから、スト権行使を含めたあらゆる戦術行使に必要な手続きに入ることを席上通告して団体交渉を終了しました。

全職場が団結して格差ベアを根絶しよう！