



## 語られていない真実がある！ ～あなたの疑問・悩みを解消～

Ⅶ

Q.

組織破壊HP「真実の声」や一部地本青年部の情報で「所定昇給額を算出基礎にしないベア」「格差のないベア」と同じようなトーンで言われていますが職場の仲間から「定期中央委員会の方針と違う!」と言われます。

A.

**違います！JR東労組が定期中央委員会で決定した方針の1つは、組合員、グリーンスタッフ、エルダー組合員の「一律6,000円」賃上げです！**

JR東労組は、昨年の18春闘において闘申第1号「『所定昇給額』を算出基礎にしないベースアップの実施等を求める緊急申し入れ」の団体交渉を行い、基本スタンスを確認しました。

### ベアは毎年その都度労使で決めるものである

一部の地本青年部で、「所定昇給額を算出基礎にしないベア」「格差のないベア」と言われていますが、闘申第1号の議論経過を振り返ってみましょう！

**特徴点** 会社は「所定昇給額」に対する考え方を変えたわけではありません。

2018年2月に行った「闘申第1号」団体交渉の中で会社は、

- 所定昇給額に基づく方法を今後行わないのかということならば、時々的情勢にあわせて使うこともある。全否定できない。
- 基本給改定を考えたときに、物価水準・生活向上分もあるが、会社はそれだけではない。生産性向上、それに対する社員への配分は、生計費水準の他に職責・職能など勘案する必要がある。そこが組合と認識が違う。
- 組合は交渉の場でも、物価上昇・生活向上分＝ベアと言われており、会社と乖離している。

**昨年の交渉で、私たちの考え（物価上昇・生活向上＝ベア）が会社と一致しませんでした。また会社は、ベアに対する考え方をより強く押し出し、その要素も受け入れました。**

今年度、申15号「2019年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」第2回団体交渉において会社は、

- 基本給は年齢による生活水準、職責、職能がある。職責は従来から最も重要な構成要素であると考えている。
- 基本給改定の方法は、職責、職能、資格、等級、年齢などを総合的に勘案する。

職場では当時、「格差ベアは根絶されたのか」「こだわらないは成果なのか」と声が出ていましたが、「こだわらない」を都合の良いように解釈した上、格差ベアは根絶されていないばかりか、大量脱退をも生み出してしまったのが現実なのです。ですから、その現実に向き合ってJR東労組は、組合員の声をもとに今年度の賃上げ交渉に臨んでいます。

**本日（3/13）回答ゾーンの山場です！  
真実を見極め、職場の仲間とともに議論を巻き起こそう！**

