

# 闘争委員会ニュース

JR東労組大宮地本 2018年2月16日 No. 4

## 闘争第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」を行う

2月6日に実施した申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」に関する団体交渉では、ベースアップを実施する場合に「全組合員一律定額ベア」を確認するには至りませんでした。

JR東労組が求めている「格差ベア根絶」の意味は、ベアの実施にあたっては「所定昇給額」を算出基礎としないことです。そして、17春闘での確認事項に踏まえ①一律定額ベアの実施。②所定昇給額による手法にこだわらない。③職責に応じた処遇は手当でおこなうこと。という3つの労使合意を4年間積み上げてきた到達点として確認し、「ベアのあり方の基本」とすることです。

また、ここまで労使紛争を長引かせた根本的な原因は、2012年4月から実施した「人事・賃金制度」に対する労使の議論過程において、「ベアのあり方」について一切議論してこなかったことにあります。当時の議論では、新しい「人事・賃金制度」が実施されることによって、ベアにまで格差が付くことになるとは考え得なかったことから、その議論の必要性を認識することはできませんでした。このことは、JR東労組本部として深く反省しているところです。

しかし、会社の姿勢も問われるべきと考えます。それは、14春闘においてベアを実施する際に会社は一方的に「ベアを実施するなら、職責に応じた処遇・分かりやすさ・納得性・公平性が前提であり、『所定昇給額』を算出基礎とすることが妥当」と主張したことで、私たちは初めて「人事・賃金制度」がベア概念を否定した制度だと気付かされたからです。JR東労組は、ベアはあくまでも物価上昇分を考慮した生活向上分という考えに基づいており、会社の主張はベア概念を大きく逸脱したことから、私たちは「だまされ感」と同時に、定期昇給を金額管理するために新設した「所定昇給額」を都合よく解釈し、その目的と性質を意図的に変更するなど、これまで労使合意の上に実施してきた「人事・賃金制度」の根幹を大きく揺るがす事態となり、今日まで対立関係が続いてしまったわけです。

会社は申13号回答や、2月16日付で掲示された「社員の皆さんへ」の中にあるように、ベアは生産性向上に対する社員の努力への配分を基本的な考慮要素というなら、それは2012年に立ち返り、きちんと主張すべきです。また、生産性向上という場合には、私たちからすれば、施策への努力に対する配分であり、別途議論したうえでより良い方向に解決するよう、労使共同宣言の趣旨に踏まえ、信義誠実に議論をすべきです。

JR東労組は、この労使紛争を打開するために、ベア概念の基本に立ち返り、ベアの実施にあたっては、「所定昇給額」を算出基礎にしないことを再度強く求めます。その上で、18春闘ならびに18春闘以降のベアのあり方に対する再議論を行い、次世代が安全で安心して働ける職場をつくりだしていくことが労使の大きな課題であると考えます。

したがって、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. 18春闘及びそれ以降のベアのあり方について、17春闘での3点の労使合意事項を出発点とし、議事録確認を形骸化しないこと。
2. 18春闘におけるベースアップは「全組合員一律定額ベア」を実施すること。
3. ベースアップを実施する場合、「所定昇給額」を算出基礎としないこと。
4. 定額ベア以外に基本給部分の引き上げの必要性が生じた場合は、労使双方が発信し、管理手当等増額時の考え方にに基づき、別途議論を行い、誰もが公平感を持てるような手法で実施すること。
5. 今日まで労使紛争を長引かせてしまった根本原因は、2012年4月に実施した「人事・賃金制度」導入時にベアのあり方について一切議論をおこなってこなかったからである。したがって、労使双方が反省し、改めて「労使共同宣言」に則り議論をつくり出し、労使紛争に幕を閉じること。

**格差ベア永久根絶！たたかいに決起しよう！**