

# 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全職場から全組合員でたたかおう！

## 1. ベースアップ破壊を許さず、職場からたたかおう！

J R 東労組は 2 0 1 5 春闘を J R 春闘と位置づけ、申 1 7 号で「全組合員一律に基本給を増額すること」を求め団体交渉は継続中ですが、回答指定日を迎える中で未だ妥結に至らない異常事態となっています。それは、会社が 2 0 1 4 年度賃金引き上げで「社員の基本給に対し所定昇給額の 4 分の 1 を加える」という新たな手法をとったことと、申 2 3 号「賃金格差を許さず、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」の交渉で、「わかりやすさ」「納得性」「公平性」「職責に応じた処遇」という名のもとに、昨年のように所定昇給額をベースアップの算出基礎にすることがもっとも最善であり、職責に応じたベースアップこそ納得性と公平性があるとの姿勢を崩していないからです。

そもそも、「ベースアップ」とは、物価上昇分、生活向上分、他企業との足並み、企業業績の還元等のために行う賃金改善に他なりません。ですから、通常は基本給への定率ベアや定額ベアが一般的ですが、生活向上分などの還元であるという趣旨からすれば、定額ベアが基本であり、J R 東労組は賃金格差が広がらず、ベースアップの趣旨に踏まえ、全員が公平さを実感できるベースアップの実施を求めています。

そもそも「定期昇給」と「ベースアップ」は別物です。

「所定昇給額」には、職制や職責への処遇が反映されており、合わせて昇格昇級額の新設や、新たに設けられた管理手当、技術手当、教育手当等でも処遇向上は図られています。昨年のように定期昇給である「所定昇給額」をベースアップの算出基礎にすることは、本来のベースアップの趣旨を破壊することになると同時に、社員間の格差がさらに拡大することになり認めるわけにはいきません。

## 2. 人事・賃金制度の趣旨を逸脱した「成果主義への転換」に反対しよう！

J R 東労組は人事・賃金制度の改正にあたり他企業に導入されている「成果主義への転換」ではなく、あくまでも長期雇用に基づく年功賃金制度と定期昇給制度を前提とした制度を実現するために会社との交渉を積み上げてきました。そして、「急激な世代交代の中で、鉄道事業はチームワークで支えられている。今後とも会社が発展していくためのベース」「技術継承できる体制をつくることが人事・賃金制度の目的」であることを確認し妥結しました。

しかし「所定昇給額」をベースアップの算出基礎とすることは、本来、組合員の生活水準の向上に対して公平に配分されるべきベースアップが、「職責」に応じて格差をつけられるということとなり、私たちの賃金引き上げの基礎が「職責＝仕事に対する評価」に転換することを意味します。したがってこの経営判断は、人事・賃金制度の本来の趣旨を大きく逸脱する「成果主義への転換」に他ならず、なし崩し的な「能力給」の導入に他なりません。

ベースアップで職責が重視されることになれば、自分に与えられた仕事をどんなに熱意を込めて行ったとしても、職制によってしか評価が行われず、仕事に対する意欲も失われかねません。

## 3. 安全や本来業務が軽視され、職場に過度な競争を持ち込む格差賃金に反対しよう！

鉄道の安全は「チームワーク」や「協力」によって成り立っています。よって、安全輸送に携わる鉄道の職場には過度な競争は必要ありません。競争は他人の失敗を期待し、自分の加点のためなら相手を追い落とそうとする意識が芽生えてしまいます。また、安全より評価を気にするあまり職場では自らの失敗談を語れなくなり、職場には過度な競争とギスギスした人間関係が発生することになりかねません。

「成果主義への転換」は、鉄道業にとって一番重要な安全文化の崩壊にも結びつき、仲間、乗客の命、将来の職場、ひいては J R 東日本が危機に瀕してしまう危険性をはらんでいます。

「所定昇給額」をベースアップの算出基礎とするということは、会社のいう「わかりやすさ」「納得感」「公平性」「職責に応じた処遇」などとは程遠く、将来的に職場に過度な競争を持ち込み、安全よりも自分の賃金を重視し、職場が破壊されるような事態の「入り口」に立っているということを私たちは自覚しなければなりません。

J R 東労組は、職場の仲間の皆さんと共に、さらに安全な職場を確立し、鉄道業の将来に責任を持つために、ベースアップの算出基礎は基本給とすることと、本来の趣旨をふまえた人事賃金制度を再確立するためにたたかいます。

すべての組合員と討論を巻き起こそう！

2 0 1 5 年 3 月 1 9 日  
東日本旅客鉄道労働組合  
中 央 執 行 委 員 会