



## 申16号 現場第一の姿勢で職責を超えて奮闘する職場の努力に報い、生活とモチベーションの維持・向上を求める緊急再申し入れ その③

### 格差ベア議論

\*社長が人事賃金制度の改正を明言する中、どのような制度が目指されているのか？私たちにとって「安全・健康・ゆとり」が担保された人事賃金制度とは何か？を考えよう！

▼組合の主な主張

会社の主な回答▼

#### 1、格差に反対する声を受け止めたのに何故格差を拡大するのか！

●アンケートでは「あなたはベアに格差がつくことに賛成ですか？反対ですか？」は反対は80.4%、賛成は2.8%という結果だ。

●昨年の再申し入れ時に、**格差に反対する組合員・社員**の声を受け止めたと回答したのに、なぜ格差を拡大したのか。

■そのような意見があることは受け止める。様々な手法がある中、検討して示している。

■**差を拡大していると考えていない。**基本給は職責、職能、資格、等級様々な要素を勘案している。よって、**所定昇給額を用いてベースアップを実施することは合理的な差**である。

#### 2、格差の拡大は社友会の意見を反映させたのか！

●社友会の掲示に「役割・職責の重さを踏まえた処遇改善を期待する」「役割・職責の重さを踏まえたベースアップは…私たちの意見をしっかり検討いただいたもの」と書かれていたが、**社友会の意見を反映**したのか。

■**社員の皆さんの意見も重要な要素である。**それらの要素も踏まえ、検討し判断した。

#### 3、「わかりやすさ」「納得性」「公平性」「生活面」から一律定額とすべきだ！

●回答に対しアンケートでは、「わかりやすさ」について、**分かりにくい71.2%わかりやすい7.1%**、「納得性」について、**納得性はない77.7% 納得性はある4.4%**、「公平性」について、**公平性はない80.3% 公平性4.2%**であった。

【職場の声】指導職だが主任の業務をやっている／合理性の根拠が納得できない／差があるのは公平と言えない。合理性が認められる点をデータで説明して欲しい／わかりやすく、納得がいくように説明すべき／職責を超えて管理者の仕事もやっているのに職責が反映されるのは納得いかない…という組合員の声踏まえ「わかりやすさ」「納得性」「公平性」を**求めるのであれば、所定昇給額ではなく、一律定額のほうが良い。**

●【職場の声】生活は誰もが一緒／子持ち世代の生活が苦しい中、役職が高い人が一番上がっている／役職にあった生活をしなさいと言われていた気がする…**生活面からして物価上昇は誰にも等しくあり、一律定額のほうが良い。**

■定額という実施方法は否定しない。また、アンケート結果についても受け止める。社員にどのようにわかりやすく伝えるのかも踏まえ、しっかりと検討し示している。意見があることは受け止めるが、**引き続きわかりやすさ、納得性、公平性も踏まえ、社員にどのように伝えて行くのかについては検討していく。**

■物価上昇のみで判断していない。様々な社内外の状況も踏まえ、会社として今でき得る、どのくらい支給できるのか、実施方法も踏まえた中で判断したものである。

#### 4、格差ベアによって、チームワークが低下している！

●【職場の声】過度な競争につながる／管理者より現場社員の方が苦勞して仕事している／現場社員に苦勞させる副長がいっぱいいる／評価の為だけに競争が生まれ安全等は二の次、三の次…**会社の回答によって、ベアが少ない方々がベアが多い社員に矢印を向ける声も届いている。**会社回答でこのような感情が職場に生まれてしまっている。私たちが賃上げを求めたのは、このようなチームワークの低下の為ではない。

■**鉄道はチームワークはとても重要である。**しっかりと皆さんで連携し進めることが重要である。**過度な競争とあったが、皆さんで切磋琢磨して頑張ることは必要なことである。**

#### 5、格差ベアは変革の歩みを加速する障害だ！一律定額ベアを求める！

●「合理性」「わかりやすさ」「納得性」「公平性」「生活」「チームワーク」から見て、**一律定額の方が回答書にある「変革の歩みを加速させていく」ことが可能。**むしろ、**格差ベアが変革の歩みを加速する障害**となっている。一律定額を再度強く求める。

■主張は受け止めるが、**実施方法は妥当**である。