

経営側は3月15日、平成29年度の新賃金として①定期昇給を実施し、昇給係数は4とする、②基本給改定を実施し、社員の基本給に1,000円を加える、③満55歳以上の社員の基本給改定を実施し、基本給額1,000円に賃金規定附則第3項を適用した額を加える、との回答を示し、あわせて④グリーンスタッフの基本賃金に500円を加えることを口頭で回答しました。

さらに4月6日、管理手当等を見直し、主務職及びT等級以上の社員に対しては2,000円から4,000円の増額を提案しました。この「管理手当等の見直し」は、基準内賃金に含まれる手当の見直しであり、割増賃金や期末手当などの賃金に大きく作用することから、私たち東日本ユニオンは2017春闘における賃金改定の闘いと位置付けてきました。

2017春闘を振り返り、 賃金や手当のあり方について議論を深めよう

5月8日に申第8号『「管理手当等の見直しについて」に関する申し入れ』の団体交渉を開催しました。交渉の中で組合側の「主務職以上と主務職以下とでは、賃金格差がさらに広がるのではないか」との問いに対し、経営側は「差が広がることは事実」と回答しています。

今2017春闘におけるベースアップは「全社員一律」でした。しかし「管理手当等の見直し」を行うことを通じて「人事・賃金制度の見直し」以降、これまでの春闘で実施してきた「職責に応じた賃金改善」と同様に、職制によって賃金格差が広がる賃金改定を許してしまったと言えます。

本部は、あらためて今2017春闘を「労働側の敗北」として受け止めつつ、全組合員と2017春闘の総括を行い、私たちの賃金そして手当のあり方を議論していくことを通じて「JR30年 あらゆる労働条件・労働環境の総点検行動」をやり切ることと、2018春闘につなげていく決意をもって、6月7日に「管理手当等の見直し」を妥結しました。

社員だけに努力を強いていないか

経営側は、管理手当等を見直す目的として「世代交代がピークを迎えている現在、人材育成や技術継承などの職場の諸課題に対応する主務職及びT等級以上の職責の重さを賃金に反映する必要性が増している」としていますが、果たしてその目的や考えを全社員に伝えているのでしょうか。また、全社員に目的や考えを理解するために努力しているのでしょうか。

人材育成や技術継承などの諸課題をはじめ、効率化施策などの実務を担う社員だけに努力を強いる施策や制度にさせないために、各施策や制度の検証を行うとともに、労働組合の枠を越え、同じ職場で働く者同士として「あらゆる労働条件・労働環境の総点検行動」を通じて、働きやすい職場と私たちにふさわしい手当等をつくりだしていきましょう。