

**東海労****関西**2016年  
4月 5日  
第734号JR東海労新幹線関西地方本部  
[http://www.geocities.jp/jrcu\\_s\\_kansai/](http://www.geocities.jp/jrcu_s_kansai/)  
発行責任者 小林 國博 編集責任者 島津 力**格差ベア反対！これ以上の格差は必要ない！！****全社員一律1,000円のベアを実現しよう！！**

本部は、4月1日、2016年度新賃金配分に関する団体交渉を行いました。会社は、2016年度新賃金引き上げについて「35歳ポイントの基準内賃金を定期昇給とは別に1,000円(0.31%)引き上げる」ことを決めました。団体交渉で本部は、賃上げ引き上げ分1,000円は全て基本給に配分すること、全社員一律1,000円のベースアップを求めて交渉を行いました。

会社は、昨年と同様、「当然ながら努力した者が報われるという新人事賃金制度の主旨を念頭において賃金引き上げを基準内賃金に配分する」ことを明らかにしました。今年も今までの配分交渉のように上位職に手厚く、下位職に薄い配分にしていくということです。昨年を例に考えた場合、S2等級を基準にして、S1等級やJ等級は1,000円よりも少ない額に減っていき、S3等級から上位等級は1,000円より多い額のベースアップになっていきます。つまり、上位職になるほどベースアップも多くなるという配分方法で上位職だけが報われるのです。上位職(特に管理者)は、昇格時の昇格時昇給額や役付き手当により基準内賃金は大きくアップして、これまでの努力は報われています。にもかかわらず更にベースアップでも差をつけようというのです。

2006年に導入した新人事賃金制度は、昇格試験に合格しなければ定期昇給額が逡減していく制度で社員間に大きな格差を生じています。昇格試験に合格した年の4,800円(基準昇給額1,200円×乗数4)からそれ以降合格しなければ11年後には400円に減ってしまうのです。昇格試験に合格できる社員は限られています。昇格試験で大きく差がつき、さらに毎年のベースアップでも差がついていく、これでは社員のモチベーションが下がるだけです。これ以上の格差は必要ありません。格差是正のために同一賃金・同一労働の動きがあります。

私たちは、ベアは物価上昇分、全社員一律1,000円で、全て基本給に配分することを求めています！ 職場から実現にむけ声を上げていきましょう！！