



「基準内賃金の改定＝基本給の改定」ではない！

「定期昇給4」は期待を込めて支給するものではない！

中央本部は、3月17日に「申28号・申33号 2022年度賃金をはじめとした総合労働条件向上を求める申し入れ・付属申し入れ」について、妥結をしました。妥結のポイントとして会社と3つの確認事項と4つの妥結に至った根拠が本部から出されています。

会社回答では「基準内賃金の引き上げは将来にわたる生産性向上が原資であるという基本的な考え方のもと・・・(中略)・・・大きな組織再編を機に、変革の主役である社員一人ひとりの力により、現在進めている構造改革がさらに加速することへの期待などを総合的に勘案し、定期昇給を実施し、その際の昇給係数は4とする」となっています。

この間、ベースアップ(ベア)の原資について「生産性向上分＝施策努力分」ということは団体交渉で理解してきました。しかし、「基準内賃金の引き上げに対して生産性向上が原資」ということはどういうことなのでしょうか。



基準内賃金は、

- ①基本給
- ②管理手当 (管理手当、技術手当、教育手当)
- ③都市手当
- ④扶養手当

定期昇給は、1年間の労働によって向上した能力に対する評価の対価として支払われる性質です。2012年の人事・賃金制度の改正で、定期昇給を職務・職責に応じた処遇とする「所定昇給額」を導入していることから制度化されています。

会社は「期待を込めて定期昇給4を行う」と述べましたが、そもそも制度化されているものを期待して支払う」ということは間違っています！

「制度」として存在する定期昇給に「生産性向上＝施策への貢献」の視点を持ちこみ昇給制度をあいまいにしている！

今回の交渉で、基本的な考え方を会社と一致！

- ・「定期昇給は1年間の労働とそこで得た経験と能力に対する評価」であること。
- ・「ベア交渉は、毎年度交渉して決める」ということ！

コロナ惨事に便乗し、労働者の賃金抑制を強いた経営では、全ての仲間の士気低下を招くだけにとどまらず、会社への帰属意識や未来への希望を喪失させます。その証拠に、系統を問わず離職する社員が増加しており、人財流出に歯止めがかかりません。まさに、持続可能な社会、社員と家族の幸福の実現とは逆行しています。

「JTSU-E2022 春の取り組み」では、ベアは獲得できませんでしたが、「職場からの声を基に、全組合員の総力」でたたき「定期昇給4」を取り戻しました。今後も私たちが求め続けていくものは、「生活の安定」や「心の豊かさの実感」であり「特別昇給実施」「コロナ特別一時金等」「総合労働条件向上」、そして来年のベア実現です！

輸送サービス労組運動の「共感力」を高め、歩みを止めることなく、

組織の強化・拡大を「すべての仲間」と共に実現させよう！