



## 「格差ベア」に終止符を打った根拠を明確にし、 2018春闘の成果を確認しよう！

### 4年間に及ぶ、たたかいの成果を確認しよう！

今回の妥結内容は、私たちの4年間の闘いの集大成であり、大きな成果であることを確認したいと思います。このことは、これまでの闘争戦術、たたかい方が間違っていなかったからであると言えるものです。

「所定昇給額を算出基礎にしないこと」を明確にしたことを前提に、18春闘においては、①定期昇給 ②ベースアップ ③初任給増額(書き替え)を引き出したことは、③が重要であり、社会的にも若者に厚くすることが目指されているからです。

14春闘から16春闘で、最大1,400円の格差がついていましたが、その格差分をすべて是正したことになり、これまでの格差ベアを根絶したことになります。

### 定率の賃上げは、年功序列型賃金を重視したもの！

一部の議論では「金額が要求に対して低い」と述べているようですが、そもそも回答しているのは会社であり、世間相場も影響していることをよく考えるべきです。

また「定率だと格差が発生する」「組合側から定率を要求するのはおかしい」という声もあります。

しかし、定率では金額に差が生じるものであることは、きちんと踏まえるべきです。そのことは、金額のみを問題にするのではなくて「賃金本質論」を踏まえて、歴史的背景を踏まえる必要があります。

かつて春闘は、定率で要求し、定率で回答を引き出してきました。このことは、日本の高度経済成長を下支えした年功序列型賃金制度、終身雇用制度の古き良き日本型雇用形態であるのです。その上で、定率の賃上げは、年功序列型、熟練労働を重視しているものであるということです。

近年の額で要求するようになっていたのは、あまりにも低額妥結なので、額で要求せざるを得なかったということがあります。したがって「額要求＝定額」「率要求＝格差」は間違った認識であるということを考えてほしいのです。

### 「所定昇給額」を算出基礎にすることは、職務(試験)を重視＝格差！

それ以前に、今回は何のたたかいで、何を求めて、何が成果だったのか冷静に分析する必要があります。この間の議論は「どのように格差を是正させていくか」であって、金額ではないのです。「所定昇給額」を算出基礎にすることは、年功序列型賃金を重視していることとは明確に異なり、職務を重視した、試験に受からないとベアが上がらないものであるということを明確にするべきです。

金額は春闘の3要素である「支払能力」「世間相場」「組織力」によって決定されます。そして、今年の会社の原資は、昨年とあまり変わりません。原資で言えば、JR東海にも引けを取らない額です。

しかし、今回は格差是正分として新入社員に5,000円、そして5年目までの社員に対して、調整にその多くを使っています。この間、所定昇給額を算出基礎にして生み出されてきた格差が、今回是正されているのです。

今後「生産性向上」「効率化」「分社化」など、組合員の労働条件に関わる重要な問題が山積していますが、組合員の利益と雇用を守るための取り組みがより重要になってきます。

会社による「組合脱退強要」を許さず、たたかいを推し進めていこう！