



「職場規律」「合理化」を前提条件とするは許さぬ



83. 5. 11
No. 1335

83新賃金 公労委(第1回)事情聴取

一九八三年新賃金については、『日刊』既報の通り、四月二五日に国鉄当局より「有額回答」がなされたが、問題にならない低額回答であり、動労千葉は四月二七日に関東地調委へ「調停申請」したところである。

五月九日、十時三〇分より、この申請にもとづく第一回事情聴取が公労委会館において行われた。事情聴取には、関東地調委から大塚委員長代行(三藤委員長は病気のため欠席)、車田労働側委員、白木使用者側委員、松岡調査官、国鉄当局側は伊東局長、人事課長、労働課長、外四名、動労千葉より関川委員長、山口副委員長、布施交渉部長、森内交渉委員、鶴岡交渉委員が出席し議論が行われた。

調停申請に至る経過

冒頭動労千葉より次のような交渉経過の説明が行われた。すなわち、三月十四日「申第10号」を發出し、四月一日第一回交渉以降、新賃金要求の主旨説明、賃金引上げ要求の理由、国鉄職員的生活実態、ポイント別賃金の要求根拠などについて議論を重ねてきた。

四月二三日、第八回交渉では、組合側より、①他公社は回答した。国鉄も早期回答を行え、②回答の見通しはどうか、③民間準拠・業績と格差・仲裁裁定の完全実施を強く申し入れたが、第九回交渉で当局より一人平均一〇四六円の回答があった。この回答は、①組合要求と大きくかけはなれている、②有額回答の前提として職場規律と合理化がある、ことに大きな不満を示し、翌日の交渉において打ち切りを通告し調停申請をした。

動労千葉の主張

以上の経過を確認した上で、申請の内容についての議論に入った。その中の動労千葉の主張は次の通りである。

★年令別ポイント賃金要求と現行賃金体系との関連。

年令・勤続等が同一条件の労働者については労働組合・企業格差をなくしたいという労働組合としての目標があり、配分が決定するまで個人間の賃上げ額が不明である平均ベア方式よりポイント賃金方式の方が優れており、民間産業においてもポイント方式の要求が多くなってきている。

★ポイント賃金要求の算出根拠

組合員が入社以降・結婚・出産・教育・住宅取得等社会的水準に対応できる賃金引上げ額が必要であると考へ、25、30、35、40、45才の5ポイント

トを決定し要求をした。これは平均で二万五四四八円、11・9%である。

★有額回答について

組合員の生活実態、民間賃金の動向等いずれから見ても承服しがたい低額回答で、賃上げの「前提条件」として「職場規律の確立」「合理化の推進」をうちだしてきたことは不当であり、「業績」「赤字」等を云々すること自体が誤りである。

これに対し当局側は、「民間準拠」「他公社との格差なし」の姿勢を示したものの、前提条件としての「職場規律」「合理化」については固執し、基本的には対立のまま終始した。

要求獲得へ向けて闘い抜こう

大塚委員長代行より「事件の内容は国鉄職員全体の基本賃金にかかわる問題であり、一地方の問題として処理することは適当でないと思われるので今後の取扱いは公労委へ移送したい」と発言があり、使双方受諾したが、動労千葉は特に83新賃金について有額回答に至る経過やこの間の、合理化、職場規律についての対応の中で、国鉄当局の当事者能力について疑念を持たざるを得ないことと、組合員、族の強固な団結で組織破壊攻撃を粉碎よ!

83新賃金の事情聴取は今後舞台を公労委へ移し、第二回目の事情聴取が行われる予定であるが、動労千葉は第一回事情聴取で主張した通り、賃上げの前提条件としての「合理化」「職場規律の確立」を許さず、要求額の獲得に向け闘っていく決意である。

