

緑の風 FAX版



JR 東労組ホームページ

NO. 84 2021年4月28日 JR東労組

夏季手当へ向けたたたかいを職場からつくり出そう！No.6

□そもそも定期昇給ってなに？

あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを言います。JR東日本は、現在の人事賃金制度を議論した中で、定期昇給と昇給額について、「経歴年数を評価するのは、定期昇給額」と回答しているように「年齢、勤続年数による自動昇給」という意味合いのもので、赤字・コロナを理由にカットされる性格のものではありません。

支給額は、下記の表の通り、等級に対して「所定昇給額」が決まっており、その所定昇給額に昇給係数4=100%（昇給係数2=50%）をかける制度となっています。（この他に昇給調整係数や特別加給等の要素も加味されます。）

毎年、JR東労組をはじめとする労働組合との団体交渉を経て昇給係数を決定していましたが、21春闘においては、赤字を理由に初めて昇給係数のカットに踏み込んだ回答がされました。

□定期昇給 昇給係数2が生涯賃金へ与える影響額(中央本部調べ)

*条件「夏季手当・年末手当が6カ月」「都市手当B級地」「時間外労働10時間」「退職金反映分」「単位:円」

等級	所定昇給額	所定昇給額 4分の2	生涯賃金への影響額		
			20歳	30歳	40歳
係職1等級	4000	2000	175万	132万	88万
係職2等級	5000	2500	218万	167万	110万
指導職1等級	5500	2800	236万	178万	119万
指導職2等級	5500	2800	236万	178万	119万
主任職1等級	5900	3000	253万	191万	128万
主任職2等級	5900	3000	—	—	128万
主務職	6000	3000	—	—	132万
主幹職B	6300	3200	—	—	137万
主幹職A	6600	3300	—	—	145万
技術専任職	6300	3200	—	—	137万

自分自身の生涯賃金への影響額はいくらか確認し、それでいいのかどうかをハッキリさせよう！**今なお続く赤字・コロナ禍で、自分や仲間の雇用と利益を守るために、JR東労組を強化し、組織拡大の実践を全組合員で行おう！**

雇用と利益を守るために、今必要なのは組合員一人ひとりの実践だ！

「今なにをなすべきか」全組合員で議論しよう！