



2023春闘シリーズ③

定期昇給の完全実施で安心できる未来を勝ち取ろう!

定期昇給とは定期的に行われる昇給であり、JR東日本では職制ごとに昇給額に違いがありますが、4 係数で満額としています。毎年賃金が上がるので、同じ会社に勤めれば勤めるほど給料が上がることとなります。年功序列賃金制度の根幹であり鉄道業のように経験が業務に反映される職種では必要な昇給制度です。

また、退職した社員と入社した社員の賃金には差があり、その差額を定期昇給の原資に充てています。そのため社員数に変化がなければ定期昇給実施にかかる人件費の増加はありません。退職者と採用者数に差がある現在、定期昇給を実施しても人件費は低下しています。

初任給特別措置ではなく必要なのは奮闘する社員への還元だ!

東日本ユニオンは1月18日「初任給の特別措置の実施について」提案を受けました。入社1年目~4年目の社員に対して最高月額8000円の支給がされる制度ですが基準内賃金ではなく、96000円を1年間の支給に上乗せされるだけの制度でしかありません。入社2年目以降は毎年2000円ずつ減額され5年目以降は支給されません。

施策理由に人材確保と言われていますが必要なのは、入社して身につけた技術・知識に対して明確な評価をすることではないでしょうか?東日本ユニオンは年功序列賃金制度を維持する定期昇給満額実施と2年前に失われた昇級係数2を取り戻すことを今春闘で取り組みます。



賃金交渉は労働組合しか出来ない! 東日本ユニオンに加入しよう!