



2024,02,24

NO. 04

2024年度賃金のベースアップと
労働条件向上を実現しよう!

「ベースアップ」と「定期昇給」の性質を曖昧にさせない!

「基本給」を上げよう!

JR東日本の賃金は「基準内賃金」「基準外賃金」「その他」の3つで構成されています。

さらに、毎月の給与明細を見るとわかるように、大きくは「基本給」と「各種手当」の2つに分けることができます。



超勤や期末手当等の各種手当は「基本給」を用いて計算します。「基本給」を上げるとは、各種手当にも反映されて「生涯賃金」を上げることにつながります。

$$\text{時給} = \frac{\text{基本給} + \text{管理手当等} + \text{都市手当} + \text{職務手当} + \text{技能手当}}{149.9}$$

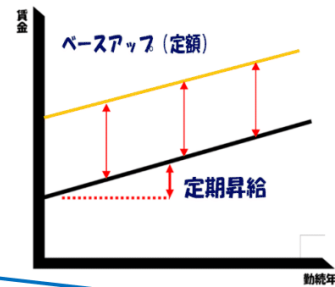
時給から1時間、分給から1分の超勤単価を計算してみよう!
 $\text{時給} \div 60 \times 130 / 100 = 1 \text{ 分の超勤単価}$

時給・分給を算出してみて、働き方に見合った賃金になっていますか?

基本給を上げる方法は「ベースアップ」と「定期昇給」!

「ベースアップ」とは、基本給の水準を底上げすることを言います。「物価上昇分を考慮した生活維持・向上分であり、それは誰にも等しくあるべき」という基本的な考え方を会社と確認しました。

「定期昇給」とは、勤続年数が増えるにつれて賃金が上がっていくことを言います。「一年間の労働における経験やそれに基づく知識が向上し、それを業務に転嫁していくための評価分としてあるもの」を会社と確認しました。



一方で、会社は「基本給改定」と称して「ベースアップ」と「定期昇給」を曖昧にするだけでなく「新賃金と夏季手当の同時交渉」を提案し「賃金」と「手当」さえも曖昧にすることを狙っています。

労使の確認事項と性質に基づいた「2024年度 賃金のベースアップ」を実現させよう!

JR東日本グループで働くすべての仲間が
働きがい・生きがい・心の豊かさを実感できる環境が必要だ!

東京地本発