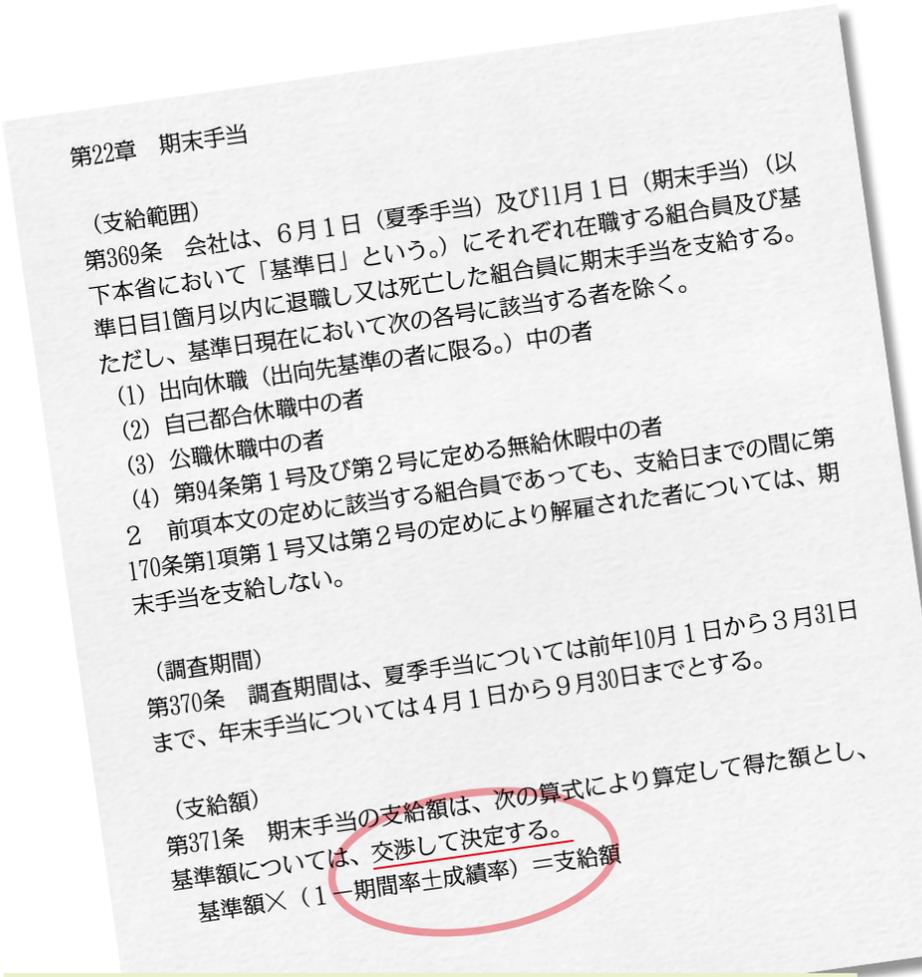


2021年度夏季手当等の 要求実現に向けて 職場からたたかいをつくり出そう!



■ 定期昇給とは

定期昇給について、厚生労働省は「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いう。年齢、勤続年数による自動昇格のほか、能力、業務評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。」と説明しています。昇給については、労働協約(第3節 昇給)において、昇給の所要期間は1年とし、その昇給係数は、4(以下「所定昇給係数」という。)以内とすると定められています。また、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ます。

21春闘において「業績や見通し」を理由に、定期昇給の昇給係数を2へと踏み込んだのは、JR他社をみてもJR東日本グループだけです。

□ 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

■ 労働協約とは
労組法で定められ、団体交渉などで議論した内容を書面を取り交わし、労働組合と会社双方が守らなければならないものです。労働協約は労働組合でなければ締結できません。優先順位は、高い順に「労働基準法」>「労働協約」>「就業規則」と言えます。「労働協約」と「就業規則」は、労働条件に関わる事項についての決まりごとのため、内容が重複した場合には「労働協約」が優先されます。

■ 一般的にボーナスとは
日本では、夏期、年末、決算期に支給される賞与をいい、通常は年に2回夏と冬に支給される。日本の賃金制度下では、臨時収入的な意味合いは薄く、年収の不可欠な一部をなしている。(ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典の解説)

JR東労組は、組合員の生活保障を第一に考え、夏季手当を要求しました。期末手当(夏季手当・年末手当)については、労働協約(第22章 期末手当)において支給範囲や調査期間などが定められ、支給額に関する基準額については交渉して決定することになっています。

21春闘では、ベアゼロ、定期昇給を実施するも昇給係数2という結果でした。赤字・コロナ禍で厳しい経営状況だけれども、団体交渉でのみなさんの声を受けて定期昇給を係数2で実施する判断をした」と会社から回答がありました。結果、私たちが生涯賃金に大きく影響しました。
私たちが危機感を持たなければなりません!
JR東日本となって初めて定期昇給をカットし、人件費抑制に踏み込んできたのです。このことからすれば、夏季手当だけではなくあらゆる人件費に踏み込んでくる危機感を持たなくてはなりません。

夏季手当を要求し、議論して決定できるのは、労働組合だけです!