

## 「賃金制度」をどのくらい知っていますか？②

前回、基本給についての問題点を論じました。

今回は基本給が自分の人生の何に影響してくるのかを検証したいと思います。

### 第2回 賃金制度について

ベースアップとは、基本給を一律に引き上げることです。

#### ① 超過勤務手当単価・夜勤手当単価

例) B単価計算式  $130 / 100 \times$  月額基本給を時給換算した金額

つまり、**月額基本給が高いほど金額も高くなる**



#### ② 期末手当(賞与)

例) 2023年度年末手当 2.70ヶ月の場合

2018年賃金制度開始時の4等級賃金だと  $\dots 240,000 \text{円} \times 2.7 \text{ヶ月} = 648,000 \text{円}$

2回ベースアップ後の2023年4等級賃金だと  $\dots 243,000 \text{円} \times 2.7 \text{ヶ月} = 656,100 \text{円}$

ベースアップがあった分  
これだけ多く支給されたのか！



定期昇給を考えず 差額 **8,100** 円

#### ③ 退職金

例) 大卒入社 勤続35年以上 定年退職時 5等級**上限**の320,000円の場合  
定年退職の支給割合が最大37.0ヶ月

2回のベースアップで上限額が3000円アップ！

2018年賃金制度開始時の5等級だと  $\dots 320,000 \text{円} \times 37.0 \text{ヶ月} = 1,1840,000 \text{円}$

2回ベースアップ後の2023年5等級だと  $\dots 323,000 \text{円} \times 37.0 \text{ヶ月} = 1,1950,100 \text{円}$

ベースアップがあるとこれだけの  
差がつくの！？



差額 **111,000** 円

「塵も積もれば山となる」の通りで、毎月の基本給が増えることによって、結果として賃金に大きく差が生じます。

試験制度により昇級が難しくなった現状では、「ベースアップ」の実現と「**制度の上限**」と「**昇給金額ゾーン2**」の撤廃が必要です。

**賃金制度の改正は自分たちが働くうえで重要な問題です。  
基本給を引き上げていくために共に会社に訴えていこう！**

定期総会への参加希望や、この情報への質問や意見は、こちらまで



JR東労組お問い合わせフォームはこちら！