

賃上げ回答の真実を見よう！

2018春闘の回答は「所定昇給額」を算出基礎としませんが、定率(%)を計算式に用いているので、職制による格差は生じます。

JR東労組本部は「格差ベアを許さない」と「ストライキ行使」の態度を示しましたが、解消できませんでした。しかし「所定昇給額を算出基準としないベースアップ」を勝利としています。そして「格差ベア反対」から「所定昇給額を使わない」と、スト議論を通じて方針を変えたために混乱しています。

私たち東日本ユニオンは「一律6,000円」という要求に対して「低額な回答だった」「定額(円)」ではなく「定率(%)」という回答であった現実を認め「夏、冬のボーナス」そして、2019春闘にむけて労働組合の強化と組織拡大の実現を通じた労働条件の維持・向上をめざします。

基準内賃金平均1,328円の改善でも 実質賃金の上げ幅は下がっている平均額の不思議！？

昨年は「1,050円」で、今年は「1,328円」であるので会社の持ち出し総額分は「増」となります。しかし、多くの社員は「えっ！？これしか上がらないの」と感じてしまうのは何故でしょうか。その答えは計算式にあります。

初任給や若手への特別加算を除いた0.25%の社員一人あたりの平均ベアは「約750円」です。若手社員に厚くなることは賛成ですが、多くの社員(入社6年目以降)は、昨年よりもベア率が低くなったことを意味します。また、採用が同年でも昇進によって基本給に差があると、定率では格差が生じます。

2018年JR東日本のベースアップ内容 職制による格差が発生！

基本給	ベースアップ額	基本給	ベースアップ額
38万円以上	1,000円	25万9,900円～22万円	600円
37万9,900円～34万円	900円	21万9,900円～18万円	500円
33万9,900円～30万円	800円	17万9,900円以下	400円
29万9,900円～26万円	700円		

※来年度の初任給から入社5年目までは特別加算があります。

《ベアの計算方式について考える》

- ◆所定昇給額(所定昇給係数を用いる)…職制に応じた格差が生じる。
- ◆定率(%を用いる)…社員間の年齢と職制により社員それぞれの基本給額に比例して格差が生じる。
- ◆定額(円を用いる)…職制による格差は生じないが、若手に厚い配分となる。

「一律」の回答引き出せず！