



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2022年2月21日 No.408



## 2022春闘要求を勝ちとろう①

私たち東日本ユニオンは

「定期昇給」と「昇給係数4」の実施を求めています

### 定期昇給とは



定期昇給とは、一般的に社員の年齢や勤続年数にあわせて決まった時期に昇給する仕組みをいいます。特に鉄道業においては、社員一人ひとりが経験や知識、技能を年々向上させながら「安全・安定輸送を確保している」といっても過言ではありません。

JR東日本の「安全」を持続的に作り出すためには、社員が退職まで安心して働くことができる「終身雇用」と「年功型賃金体系」の仕組みが必要です。



### 昇給係数4とは

JR東日本の「賃金制度」では、定期昇給の実施と昇給にあたっての昇給率を定めています。昇給率は「昇給係数4以内」としており、会社発足以来、2020年度までは「昇給係数4（前制度下は4号棒）」を実施してきました。

しかし、昨年2021年度は定期昇給を実施したものの「昇給係数」は「2」としました。そのため月々の賃金やボーナス、超勤手当などが退職までの長きにわたって「減額」となり、生涯賃金が大きく下がることになりました。

理論上、賃金の高い社員が定年退職し、賃金の低い新入社員が入社するサイクルのもとでは、経営側による定期昇給用の原資（経費）に「新たな支出はない」という考え方ができます。

定期昇給(年功型賃金体系)

賃金カーブのイメージ

18歳

55歳

60歳

国鉄採用の社員が定年退職を迎えています。その一方で新入社員の採用はこれまで「1,800人規模」でしたが、2021年度は「1,200人程度」、2022年度は「約700人」と、採用人数を大きく減らしています。新規採用者数よりも退職者数が上回っていることから考えても、経営側には定期昇給及び昇給係数4を実施する支払い体力は十分あります！