

ベースアップにこだわる理由

国鉄時代は、ベア 30,000 円、JRになってからも 5,000 円という時期もありました。利益は上がり続けているのに・・・



賃金は私たちが要求して上げていくものです。

毎年 300 円のベースアップを実現した場合の 5 年間で考えてみましょう。

1 年目	$300 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + \text{賞与 } 2.5 \times 2) = 5100 \text{ 円}$
2 年目	$600 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + \text{賞与 } 2.5 \times 2) = 10200 \text{ 円}$
3 年目	$900 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + \text{賞与 } 2.5 \times 2) = 15300 \text{ 円}$
4 年目	$1200 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + \text{賞与 } 2.5 \times 2) = 20400 \text{ 円}$
5 年目	$1500 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + \text{賞与 } 2.5 \times 2) = 25500 \text{ 円}$

5 年間、毎年 300 円のベアがあった場合、その 5 年間ベアの部分だけで獲得できる賃金は 76500 円となります。

ベアは基本給の増額ですので、都市手当、超勤、退職金などの各種手当にも当然反映されます。

一時金は一回限り、ベアは生涯

きなものとなります。ベースアップは一過性のものでなく、翌年以降の基本給にも反映されます。仮に会社に儲けが出ていない場合にも保障されているものです。さらに労働組合が 500 円、1000 円とベアを要求してそれが実現した場合、生涯賃金に与える影響はさらに大きくなります。

誤解されている方も多のですが、この金額は会社から労働者に対するご褒美ではありません。どんなに儲けが出ていても、会社側から積極的に還元する性質のものではなく、労働組合が団体交渉で要求し、初めて実現されるものです。近年、会社は儲けが出た際に一時金を支給していますが、皆さんはベースアップと一時金、どちらに魅力を感じますか？

ベースアップ（ベア）とは、全ての社員に対して基本給をアップすることを言います。この昇給は勤続年数が経過すること、個人に対して行われる定期昇給とは違い、会社の業績に対して労働者が要求して得る昇給です。ちなみに今年のベアは 300 円でした。

もっとこだわりたい！



若い力

第 110 号
2018年 2月1日
発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号
ニッコーハイツ1003号
JR 092-2075
NTT092-483-1515