



ぼっぼ屋



輸送サービス労組 東京支部

2024.3.7
号外

物価上昇分を考慮した生活維持向上分に必要なのは

賃金の ベースアップだ！

～目の前の一時金に騙されたら会社の思うつぼ～

「2024賃金のベースアップの実現に向けて！」の団体交渉が3回目を終え、山場を迎えようとしている。輸送サービス労組の基本的考えは賃金引上げと期末手当の性質が異なるものである。しかし、3月1日の申24号第1回交渉にて会社より改めて、新賃金と夏季手当の同時検討についての要請があり、議論を重ね、会社との共通基盤を一致させた。その結果、「2024年度 夏季手当」並びに「2023年度 年度末手当」の支給を求める申し入れを行った。今年度の年末手当は需要の減少、原材料費の上昇、そして社友会という一部社員のみ意見によって低額に抑えられた。しかし、**第3四半期決算では業績の上方修正と株主への配当を上げている**。上方修正するほど利益を得ているのなら組合員還元すべきと考え、今回年度末手当の要求をした。東京地本情報紙「TOKYO MALL NEWS」No. 220にも記載されているように**ベースアップの性質を曖昧にする「構造的賃上げ」にだまされてはいけません**。**ベースアップは物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり、誰しも平等**でなければなりません。また基本給を引上げることは、各種手当にも反映されて「生涯賃金」を引上げることに直結する。

TOKYO
MALL NEWS



輸送サービス労組
東京地本



No. 220 / 2024.2.22

ベースアップの性質を曖昧にする

「構造的賃上げ」に騙されない！



物価上昇によって、実質賃金が2年連続でマイナスとなり、賃金が追いつかない状況が続く中、社会では賃金引き上げの機運が高まっています。



日本経済団体連合会

「物価上昇に負けない賃金引き上げを目指すことが経団連企業の社会的責務」と表明し「(ペアに対して)有力な選択肢として検討することが望まれる」基本姿勢を示す。経労委報告では「構造的賃上げ」と記載。

JR東日本の深澤社長は、年頭インタビューで「昨年は3.8%の賃上げを行った」と答えるも、内訳はペア(1.84%) + 定昇(1.94%)で、実質平均は3.78%。さらに、ペアの中に所定昇給額4分の1を組み入れ、主務職以上に最大200円も加算した。

この一年で見ると、基準外賃金で多くの手当が新設された。

・期末手当の減額見直し ・キャリア加算の発給対象者 ・初任給に2,000円加算
・ジョブ型契約者増 月額3万円 ・博士号 月額2万5,000円など、対象を絞った手当の縮減が特徴。

経営側は職制や評価を用いた賃金体系の確立で「構造的賃上げ」を図ろうとしています。しかし、ベースアップとは、物価上昇分を考慮した生活維持向上分であり、それは誰にも等しくある性質をもっています。経営側の「構造的賃上げ」に騙されず、性質に基づいた「2024年度賃金のベースアップ」を実現させよう！

要求根拠の認識を深め、
2024年度賃金のベースアップ
引き上げを実現しよう！



2024春の賃上げ満額を勝ち取るぞ！