



## 20春闘の要求を解読してみよう! ②

### 第二基本給制度とは?

就業規則・退職手当規程「第4条」には、『退職手当算定基礎給は、次の各号により算出した金額（「第二基本給」という。）を、退職の日におけるその者の基本給月額から減じた額とする。ただし、満55歳以上の社員（医師を除く。）の退職手当算定基礎給は、満55歳に達する日の属する月の末日におけるその者の基本給月額から当該日における第二基本給を減じた額とする。』

(2) 昭和62年4月2日以降に入社した者

『入社時第二基本給と、入社後の給与改定及び定期昇給によるその者の基本給の増加額の30%の額の累計額との合計額。この場合の入社時第二基本給は、その者の入社年度初任給から、当該採用給に相当する昭和62年度初任給を減じた額の30%の額とする。』

と書いてあります。

★POINT 毎年の昇給額の30%を積み立て私たちの将来の退職金から引き去る金額。

自分の第二基本給・将来の退職金を調べてみよう!

### 入社時の第二基本給額

(入社当時の基本給ー昭和62年度の当該採用給) × 30%

### 退職手当算出の際の第二基本給額

(入社時の第二基本給額 + 入社後の賃金改定や定期昇給など基本給の増額分) × 30%

### 退職金の算出方法(定年等により退職した場合)

(55歳になった月の基本給額ー累計された第二基本給額) × 退職手当支給率 + 特別加算金

### なぜ第二基本給が導入されたの?

膨大な赤字を抱えた国鉄からJRに移行する際に、当時の脆弱な経営体質において、社員の退職金が経営を圧迫することを避ける目的で1987年4月の基本給から導入されました。導入の際に労使議論などはなく、あらかじめ決められていた制度です。

★POINT 導入目的と現実はどうなっていますか? 脆弱な経営体質になっていますでしょうか?

賃金は私たち青年部の課題です。まずは要求について認識を深めよう!