

## シリーズ1 定期昇給について

「新しい人事・賃金制度の見直しについて」議論を深めよう!

**社員の皆さん!**  
**50歳で定期昇給STOP! これってどうよ!**

そもそも**定期昇給**は、年齢や勤続年数によって引き上げが行われるため、新卒社員から定年を迎える社員が常に押し出し方式で入れ替わり、会社が必要となる給料総額としては、対象者が変化していくだけで、人件費としての負担は変わりありません。

しかし、今回の制度見直しでの定年延長されます。会社は60~65歳の人件費を確保する必要があります。

提案によると、60歳以降の基本給は60歳に達した時点での基本給の70/100とされています。これは、会社がいかに人件費を低く抑え、効率良く社員を働かせようとしているのではないのでしょうか。「おこぼれは、ごく一部の努力(?)した者だけ。

**いかにして低額な基本給の60歳社員を多く生み出していくのか**」ということが考えられます。

## 定年延長でワリを食うのは、40代、50代の現役世代?

40代、50代といえば、住宅ローンや子供の教育費などで最もカネがかかるころです。その、大変な時期を乗り越えるための原資が減らされてはたまったものではありません。また、たとえ10代であろうが20代であろうが、生活する以上お金が必要なのは同じことです。ましてやいずれ皆同じくして歳を取っていくのですから、他人事では無いはずですよ。

### 本当に会社の提案通りで「妥結」で良いのでしょうか?

目を背けたり、諦めたりすることなく、オカシイことはオカシイと声に出そうではありませんか。将来に向け生活に直結することなのです。これまで通りユニオンの役員に任せきりでは後悔することになります。本当に社員・家族が幸せになるような内容にしていこうではありませんか。

私たち東海労は今後内容の解明や問題点を掘り起こし取り組みを進めていきます。