

新人事・賃金制度見直し反対シリーズ14 定年延長②

今回の提案で定年延長に関する変更点のおさらい

制度の見直しで良くなる社員はごく一部

今回の「新しい人事・賃金制度等」の見直しで定年の延長に関して、定年年齢・在職条件・退職条件の変更がされました。すでに承知かもしれませんが、6月に追加提案されたことも踏まえて、もう一度整理すると以下の内容になります。社員によっては良くなる制度もあるかもしれませんが、多くの人は条件が悪くなります。

- ★定年年齢は65歳
- ★50歳以降の定期昇給額は400円
- ★60歳以降の基本給は75%
 - ・ 現行の主任職の専任社員は205,800円
基本給380,000円の75%は285,000円
- ★60歳以降は定期昇給なし、調整手当・扶養手当はなし
 - ・ 今回の提案で22000円が基本給に繰り入れられる
- ★60歳以降は退職累計ポイントは加算しない（60歳以降退職金は増えない）
 - ・ 60歳で退職すると退職金が10%アップ
 - ・ 65歳の退職時に20ポイント(20万円)を加算
- ★54歳以降の原則出向を適用しないなど

追加提案は本当に成果なのか？早々と妥結したユニオン

ユニオンは6月に追加提案をされたことで、見直し提案を妥結しました。「追加提案を引き出す」などの情報を発行しましたが、本当に成果だったのでしょうか。その後7月に開催されたユニオン定期大会ではこの制度に対しての意見が多く出されたと聞いています。ユニオン本部は「残る課題については労使協議を続ける」としています。会社も「意見を受け止め労使で引き続き真摯な議論を続ける」としています。

そもそも、来年4月からの改定を10ヶ月も前に妥結する必要はあったのでしょうか。組合員から不満が出てもおかしくないと思います。その不満を聞くと、ユニオン本部も会社も言っているのです。黙っていても悪くはなっても良くはならないのです。まず疑問に思ったことを聞くことから要求に昇華させていきましょう。

東海労は最後まで妥結せず、労使協議を続けていきます