

人事・賃金制度改悪反対！ シリーズ①

50歳で定昇ストップ。 これでは働く意欲は出てこない！

会社が「人事・賃金制度の見直し」を提案しました。これには、多くの社員が疑問を持っています。JR東海ユニオン『ぎょうむそくほう』No.1286によると、賃金が上がるどころばかりを強調しているようにしか見えません。会社は、1円でも人件費を安く抑えたい考えを持っています。これが資本の論理なのです。一見上がったように見せかけて、手当をダウンさせるところが必ずあるのです。JR東海労は、制度の問題点を上げ、改悪を許さない闘いを展開します。

まず、一つ目として、50歳からの定期昇給のストップについての問題です。会社は「50歳代は一般に生計費が峠を越えつつある一方で、賃金はそれまでの昇格時昇給及び定期昇給により十分に上昇しており、50歳到達時以降の定期昇給分は60歳以降の賃金に振り分けた方が、退職までの意欲の継続という観点で望ましい」と回答しています。果たしてそれで良いのでしょうか？

50歳代といえば、子どもが大学に行く年齢でしょう。授業料、下宿費など大学生1人でも多くの資金が必要です。2人となれば共稼ぎでも四苦八苦でしょう。そこに来て定期昇給がストップとなると、何のために働いているか分からなくなるでしょう。さらに追い打ちをかけるのが、60歳からの基本給70%です。

「苦勞した社員が報われる制度」と会社やJR東海ユニオン幹部は良く言います。しかし、JR東海に就職した社員は、全員が報われなければなりません。現制度では、主任になれずに退職する社員がいるのです。

生涯賃金を決める根拠となるのが賃金カーブといわれますが、生活設計を無視した賃金の支給方法には、納得がいきません。