

# スキップ

No.17

2011年8月27日

J R 東海労働組合

秋の闘いシリーズ②

## このままでいいのか？人事・賃金制度

社員の皆さん、今年の定期昇給額はいくらでしたか？

4,200円、4,000円、3,200円…。昨年より定昇額が減ったという方も少なからずいらっしゃることでしょう。そのことで、総人件費の抑制を目指す、わが社の人事・賃金制度の本当の目的を肌で実感したことと思います。比較的若い方は昇進の機会が多く、昇格時昇給額もあるので、なだらかとはいえ勤続年数に応じて一応、右肩上がり賃金は増えていくのでしょ

う。さて、年齢を重ねていき、昇進試験に合格すると主任職、管理職になっていきます。しかし組織はピラミッド型である以上、全員が主任や管理者になれるわけがありません。「努力した者がより報われる人事・賃金制度だ」と会社はいいますが、同じように努力しても昇進試験に合格しない社員の方が多いのです。さらに個人には適性もありますから、主任や管理者にはなりたくないという方もいます。

ところが、年齢を重ねるにつれ、出費は増えて行きます。結婚、子育て、進学、マイホーム…。昇進試験に合格しない、あるいは受験しなければ定昇額はゼロに近づいていくのですから、生活は厳しくなる一方です。従って、ゆとりある生活を営むためには、昇進しなくても毎年一定程度の定昇額を確保しなければなりません。だから、私たちは「誰でも最低1,200円×4乗数=4,800円の定期昇給額」確保を要求しているのです。

### 人事・賃金制度に関する要求！

1. 定期昇給について基準昇給額を一律1,200円とすること
2. 各種手当を改善すること
3. 駅還流については本人の希望を尊重し異動期間は3年とすること

**私たちは職場の声を交渉に反映させ  
改善に向けて取り組みます！**

年齢を重ねれば出費は増える一方！  
だからこそ賃金にもセーフティネットが必要！