



HPはこちら



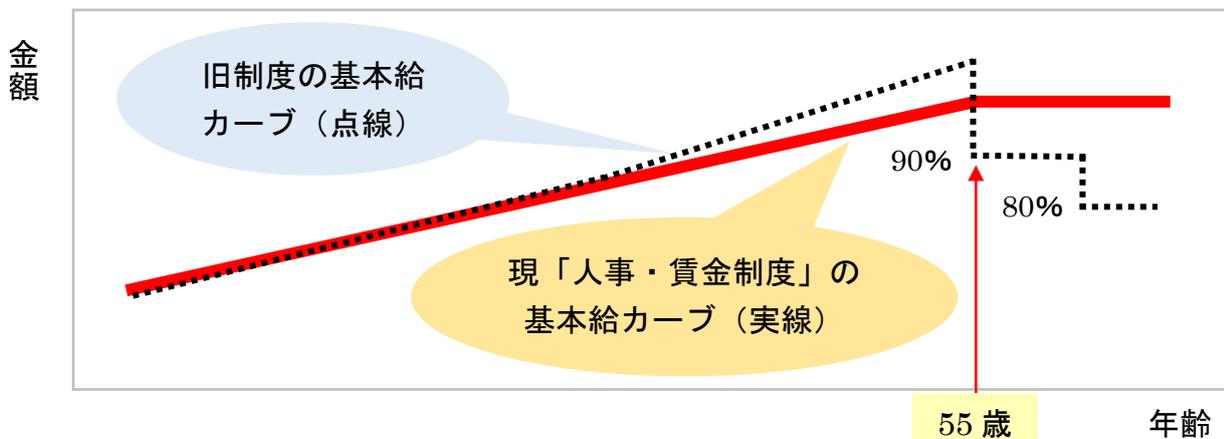
2022春闘要求を勝ちとろう⑤

今ある「人事・賃金制度」導入時の 社員への約束を反故にした **係数2**

★経営側の 2012 年当時の考え方

- ・「人事・賃金制度の見直し」に伴い、55 歳ピーク時の基本給は若干下がる。そのことから退職手当も下がる。
- ・ただし「所定昇給額」で積み立てていくことにより 55 歳以降が 100%になることから生涯賃金は上がると計算している。

基本給カーブの見直しイメージ (2012 年当時の会社資料を再現)



毎年「昇給係数4」の実施が約束ではないのか!?

「生涯賃金が上がる」ことは約束ではないのか!?

昨年の「昇給係数2」は約束違反ではないのか!?

みなさんはどう思いますか?

今の「人事・賃金制度」のつくりは「昇給係数4」の実施が大前提である!

経営側には社員との約束を守る責任がある