



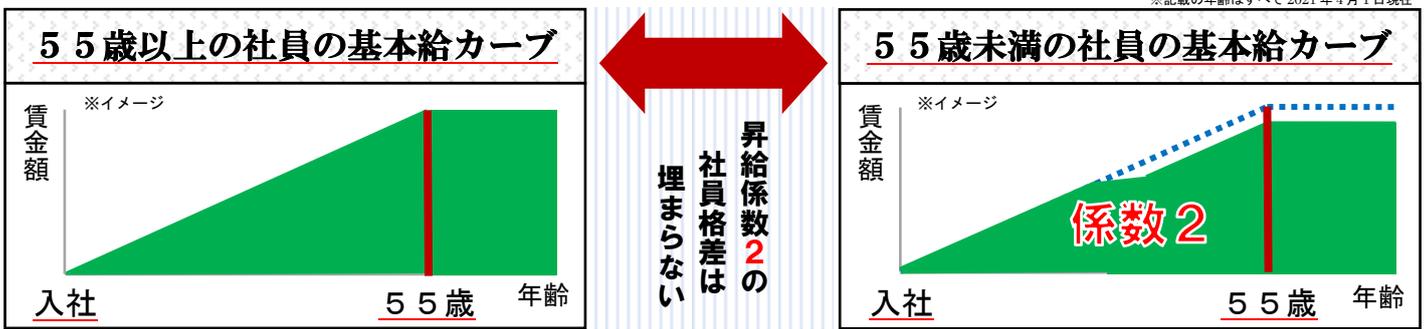
社員年齢による格差を認めない！

昇給係数2が生みだした社員格差

昨年、経営側が実施した「昇給係数2」は、該当する社員の基本給カーブを変えてしまい、生涯賃金を減らす結果となっています。その該当する社員とは2021年4月1日現在で55歳未満の社員です。55歳以上の社員は「昇給係数4」のままで基本給ピークに達しています。

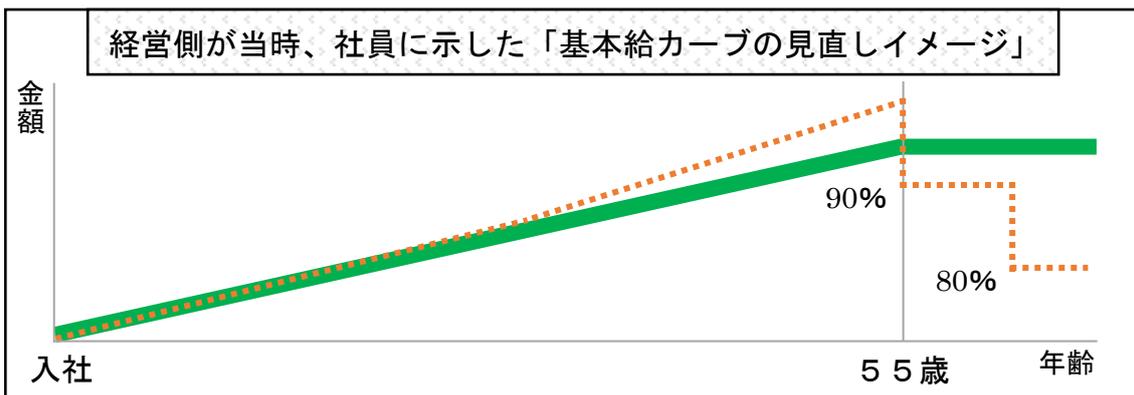
したがって、2021年4月1日現在の社員の年齢によって社員格差が生じていることになります。

※記載の年齢はすべて2021年4月1日現在



係数2によって「基本給カーブ」は崩壊！「生涯賃金のアップ」は実現できず！

2012年に今ある「人事・賃金制度」を導入する際、経営側は「所定昇給額を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」と説明していました。しかし、昨年の昇給係数2によって、社員に示した「基本給カーブのイメージ」は大きく崩れました。



「昇給係数2」に加え、会社施策が社員の生計費も圧迫！

「新たなジョブローテーション」の実施から2022年4月1日で丸2年が経過しました。施策の実施で「社員の夢や希望」が叶った社員がいる一方で、希望もしていない異動によって「単身赴任を余儀なくされている」「遠距離通勤を強いられている」「持ち家をどこに建てたら良いのか決められない」「いつ異動になるのかと不安にかられている」など、心身ともに疲労している社員が各地に多くいると報告されています。

「昇給係数2」の上に、ボーナスも低額となり、さらに会社施策による社員の負担が増大したことにより、生計費が苦しくなるばかりか人生設計の見通しが不透明となり、将来に不安を抱く若い社員も多くなります。

東日本ユニオンは昇給係数2を取り返すぞ！