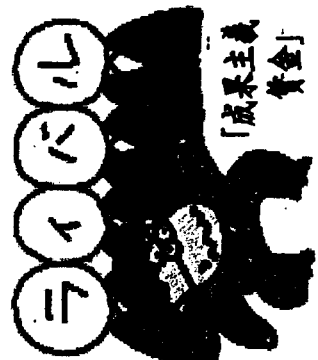


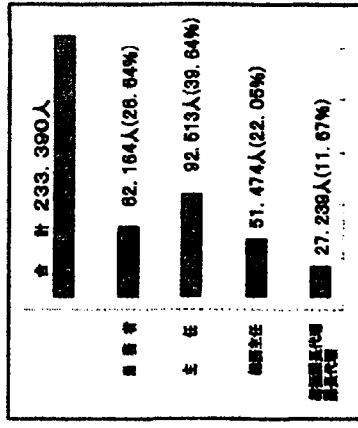
がんばっても報われない制度です



〈役員には定数がある〉

役員に応じた等級体系が導入され、高い役職ほど厚遇されるシステムですが、各役員定数には限界があります。どんなに頑張っても定数枠や不明瞭な評価制度の適用によって「報われない人」も予測されます。役員で恩恵を受けるには、若い年齢で昇任・昇格することが絶対条件となります。

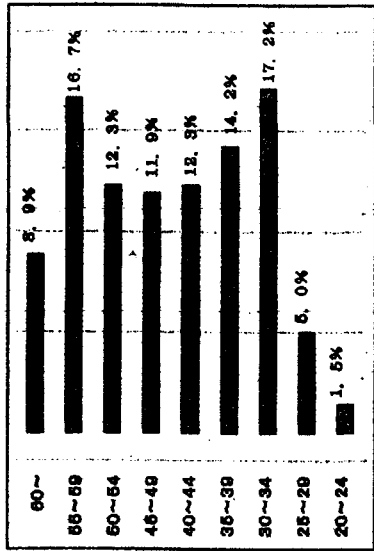
役員別構成人数



〈年功型から成果型へ〉

俸給表カーブの見直しが提案されています。これによって若い年齢層（20～40代前半）は恩恵を受けませんが、それ以外の年齢層や高年齢者、低い役職の人は大きな影響を受けません。さらに、高い役職であっても高年齢者（50歳位）になると、基礎昇給幅が今より圧縮されます。お金のかかる時期に、高年齢者切り捨て賃金体系で年功型列見直しとなっています。

年齢別社員数



〈40代後半で基礎昇給ストップ〉

基本給がダウンする社員については、「現給保障ですくわれる」と会社はいいいます。しかし、基礎昇給が2.8号俸相当（平均3440円）となるため、例えば2万円の現給保障を受ける人の場合、査定昇給が「C」である場合には、その回復には6年から7年を要します。高年齢者ほど1号俸幅は狭まりますので回復に10年かかる人も予測されます。55歳基礎昇給ストップ前に、事実上45歳昇給ストップで、現給保障はまやかしてです。

〈高い評価を受けるには前提条件が必要〉

あなたな人事制度で高い評価を受けるには条件があります。①年齢が若い（43歳くらいまで）②難よりも早く昇任・昇格する③健康で働き続ける④評価制度が公平・公正、透明性、納得性をもって運用される、ことが前提です。これをクリアしても相対選考のハードルもあります。あなたにだけにかい続けられますか？

職場から意見・要求の声をあげよう

JP労組の要請で提案されてきた人事制度ですが、まだ具体的導入が決まったわけではありません。成果を求める賃金体系であるだけに、隣の労働者と毎日が競争となります。これが定年まで続くこととなります。制度の撤回、見直しを求めて声を上げることが今必要です。評価制度の抜本的改善や基本給のあり方、昇任・昇格基準の明確化、評価適用（昇給幅やボーナス査定幅）のあり方など、差別・競争のない定年まで安心して働ける職場こそが必要です。