



退職金に反映されないベアがあるの！

人事・賃金制度改正

5月23日、来年4月に実施される「人事・賃金制度」改正に伴う新制度への移行提案がありました。その中で、嘱託再雇用者の基本給5000円アップや特殊勤務手当の支払い額の見直しなどが改善されていました。嘱託再雇用者については、「高齢者を取り巻く環境の変化や高年齢継続給付金の今後の動向など踏まえてこの間検討し、増額が必要であると判断した。」と今さながらの感がある回答でした。

前回の交渉で、退職手当金の計算方法については、年齢給2〜3万円、M級昇給時の昇給5000円上がる金額を退職金算定基礎給から減じる。今回の新制度が無かったものとして計算する。具体的な計算式はまだであるが、考え方としては算定基礎給、第二基本給のどちらにも昇給分を入れずに計算する。」と回答していました。

しかし、今年度ベアとして3000円のアップがありました。会社は、来年導入する人事・賃金制度の前倒しとして出したもの

であり、55才退職時の計算となる基本給に今回のベアは加算されず計算すること、普通はベアであれにしました。普通はベアであれば基本給に加算され当然「退職手当金」にも反映されるべきものです。労働組合と春闘で誠実に交渉し、会社側もベアとして回答してきたのに、これでベアと言えるのか。いつわりのベアであると言わざるをえません。

成果主義の危うさ！

また何度も指摘してきましたが、今回の人事・賃金制度の見直しは、成果主義がより強くなった制度です。会社は正直者が活かされるために必要な制度であり、公正・公平に評価・判断するとしています。鉄道業にそれがうまく適用されるのか、はなはだ疑問です。

成果主義は、大企業に多く採用されていますが、デメリットも大きく、成果主義をやめた企業もあります。富士通では、社員に目標を設定させて先駆けで導入しましたが、無難な設定ばかりで失敗し廃止となりました。日本マクドナルドでは定年

制を廃止し競争力を刺激して、実力のある人材を登用する目的で導入しましたが、結果的にベテランが自分の成果を優先し若手の人材育成が疎かになった為、成果主義を廃止し定年制も復活しました。三井物産では、個人の成果を出すことを優先した社員が続出したため、人材育成を優先する制度へと回帰しました。このように成果主義には、デメリットも多くあり、その運用には慎重な対応が求められています。

55才以降の社員の基本給 <一例>
2023年3月31日までに55才に到達した者
(生年月日が1969年4月1日以前の者)
S1級からE級の者 基本給の額
= [(2024年3月31日現在の基本給 - 3000円) ÷ 0.82 + 20000] × 0.85

がん治療を幅広く
まとめて保障するがん保険

NEW
アフラックの
生きるためのがん保険
ALL-in

No.1

「生きるためのがん保険Days1 All-in」は、がんに関する治療費に加え、治療関連費も幅広くまとめて保障する保険です(所定の支払事由に該当)