

20春闘 勝利を目指して! VOL3

定期昇給(係数4)の実施を勝ち取ろう!



経団連の指針を示した「経労委報告」では・・・

- ・基本給を底上げする「ベースアップ(ベア)は選択肢」と容認しつつも**勤続年数**に応じた一律ではなく、**成果や職務、若手や中堅への重点配分など多様な方法**を求めめる。
- ・「**新卒一括採用や長期・終身雇用、年功型賃金を前提にした企業経営が時代に合わないケースが増えている**」と**日本型雇用見直しの必要性とジョブ型雇用の導入**を強調。

ジョブ型雇用とは・・・

欧米に多い雇用形態で、仕事に対して人が割り当てられる形のことです。仕事の内容によって給料が決まる職務給のため、会社内でのキャリアアップや昇級は減多にありません。欧米では、キャリアアップのために転職という選択をする労働者が多くいます。

定期昇給っていつも同じ額をもらえるわけじゃないの?

ジョブ型雇用に移行する社会情勢を見れば、**終身雇用・年功型賃金の見直しに大きく影響が出ていきます!** **定期昇給の実施を求めたかかっていきます!**

定期昇給額を算出する場合、**昇給係数が重要**になってきます。この昇給係数は**4以内とする**(労働条件に関する協約で決まっています)となっており、毎年の労使交渉で「**昇給係数4の実施**」を求める理由はここに**あります。交渉によって定期昇給の実施をかちとっています。**

定期昇給の算出方法

$$= \text{所定昇給額} \times (\text{昇給係数} - \text{昇給調整係数}) \times 1/4 \times \text{特別加算}$$



仲間の雇用と利益を守る為に
終身雇用・年功型賃金の維持に向け、交渉に臨みます!

