

2025,05,08

JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた 新たな組織と働き方について

これまでとは大きく異なる
定期昇給の考え方が明らかに!

5月7日 提案を受ける! その4 (人事・賃金制度の見直し)

能力昇給 (この間の定期昇給) について

1年間の業務遂行で伸長した能力に対する評価としてあった定期昇給を「能力昇給」に改め、さらに能力伸長を反映し、成長を後押しするための昇給制度にするためと会社は説明

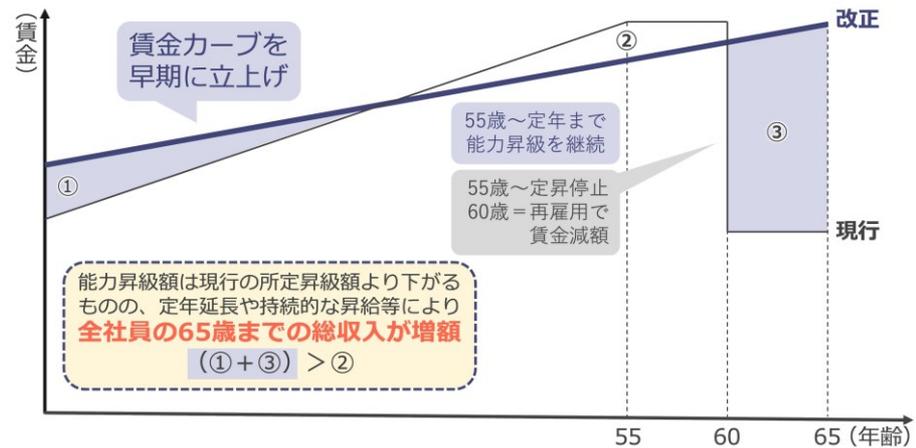
現行：定期昇給 (円)							改正：能力昇給						
							TL職：テクニカルリーダー (円)						
	係職	指導職	主任職	主務職	主幹職B 技術専任職	主幹職A		係職	指導職	主任職	主務職	主幹職B TL職B	主幹職A TL職A
昇給額 55歳まで	1等級：4,000 2等級：5,000	5,500	5,900	6,000	6,300	6,600	区分6	4,600	4,700	4,800	5,500	6,100	6,200
昇給額 55歳以上	昇給無し						区分5	4,200	4,300	4,400	5,000	5,500	5,600
							区分4	3,800	3,900	4,000	4,500	4,900	5,000
							区分3	3,400	3,500	3,600	4,000	4,300	4,400
							区分2	3,000	3,100	3,200	3,500	3,700	3,800
							区分1	2,600	2,700	2,800	3,000	3,100	3,200

この間「職責に応じた処遇」と述べてきたにもかかわらず、
区分によって上位職の昇給額を上回る矛盾が発生!
区分6となってもほとんどの場合で、これまでの所定昇給額を上回ることは困難!

能力昇給は満55歳以降
も定年退職まで実施

- 今後、全ての社員がさらに多様な役割を担っていくことを前提として、基本給を職務能力給に改め、入社年次や等級等に応じて10,000円以上の引き上げを実施
- 能力昇給額は現行の所定昇給額を下回るものの、65歳までの定年延長や昇給実施に伴い全社員の総収入は増額
- 令和7年度末(3月)の賃金から令和8年4月の制度移行後に賃金が下回る場合に、その差額を経過措置として5年間支給

【賃金カーブのイメージ】



組合

- 定期昇給は1年間の経験による能力の伸長への評価としてあった。今回の改正でもその考え方は変わらないか。
- 人事評価が色濃くなるが、その上で大事なことは評価への納得感や透明性である。それについての考え方は。
- 区分〇に何名など、割合が決まっているものなのか。

会社

- ✓ 金額は変わったが、今までのものを大きく変えたわけではない。能力の伸長により着目し、反映させるためである。
- ✓ 社員との双方向コミュニケーションが重要になる。「課題設定→実践→トレース→評価」と人材育成のサイクルを回していく。事業本部となり、誰が評価を行うのかは今後決定していく。
- ✓ 割り振りについては、全員が区分6になったりするなど、あまり極端に割り振ることはない想定している。

職場討議を深め、具体的な要求づくりに着手しよう!