



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年8月5日 No.917

J R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 「人事・賃金制度等の見直しに関する申し入れ」の団体交渉を開催

東日本ユニオンは8月1日、申第32号「人事・賃金制度等の見直しに関する申し入れ」の団体交渉をはじめ「人事・賃金制度等の見直し」に関する「定年年齢の引上げ」や「勤務制度等の見直し」などについて、解明の団体交渉を行いました。

▼現行の賃金種別、賃金体系を廃止して、職務能力給や能力昇給など新たな賃金制度にする理由は？

- ・経営環境が大きく変容し厳しさを増す中、J R東日本グループは新たな時代に向けた発展のため、モビリティと生活ソリューションの二軸で新たなマーケットを創造し、今後も持続的に成長していく必要がある。企業グループの持続的な成長の前提である社員の成長のさらなる促進をめざして、人事・賃金制度等を抜本的に見直すこととした。
- ・社員の成長、能力をいかに伸ばすのかを起点に様々考えて変更した。全体的に融合と連携が進み、社員の成長をさらに後押ししていくために見直すこととした。

<団体交渉における主な議論>

組 合：現行制度のままでは目的を達成することができないのか？

経営側：融合と連携が進んでいることや社員の価値観やライフスタイルも変わってきている。役割の遂行に重きを置き、社員の成長の後押しをしていく。

見直すポイントとして、①賃金カーブの変更、②昇給によって社員の能力の伸長をきめ細やかに見る、③昇格昇給を上げる、④高度な専門性のある社員を後押しする、⑤従前に措置していたものを職務能力給で措置する。

基本給の性質は職務能力給となっても大きく変わるものではない。年功的な性質を否定するものではないが、社員の賃金を総合的に決定していくことは変わらない。

65歳まで昇給することになる。社員が長く勤めることで賃金が上がり、モチベーションが保たれると考えている。

組 合：「今の働き方にあったものなのか」は、新しい制度が実施されてから見えてくるのかもしれないが、今の段階で変更することではないのではないのか。その都度、考えていくべきことである。また、社員の運用が一人ひとり違うということになる。評価するマネジメント側の管理者の育成が課題ではないか。

経営側：評価に関わってくることなので、管理者のコミュニケーションの必要性など含め、しっかりと教育していく。

組 合：会社の存続を支えられる賃金体系として、社員から理解、納得を得られるもにしていかなければならない。評価が適切でなく離職していく心配もある。「前の制度が良かった」となるようではダメである。まずは制度の考え方をしっかり社員が腹落ちしていくようにしなければならない。

経営側：起点は社員の成長を伸ばして会社の成長につなげていくこと。必要な準備は行っていく。