



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 9 月 1 日 No.929

「人事・賃金制度等の見直しについて」(8月25日) 「移行措置に関する申し入れ」の団体交渉を行う！

【移行の対象者】

○なぜ、現在ニューライフプラン休職中の者は新制度への移行を行わないのか？

- ・すでに「退職届」を提出していることから、救済措置は考えていない。規定においても、一度示した退職の意思を取り消すことはできない。

【昇進制度の見直しに伴う等級の移行】

○技術専任職在級者を主幹職 B、またはテクニカルリーダー職 B とする判断基準は？

- ・主幹職とテクニカルリーダー職の役割が違う。役割に応じて等級を移行してもらうことはある。これまでも技術専任職で訓練センターの講師をしていた社員が、現業機関の副長になった場合などは主幹職の発令を行ってきた。運用は変わらない。

○休職中の社員に対する昇進の延伸は廃止になるのか？

- ・これまで昇進試験合格者が休職した場合、昇進を延伸して復職した翌月に昇進、復職給としてきた。令和 8 年度以降は休職中であっても、すべての社員が毎年 4 月 1 日に昇進する。(訓告等の場合は延期することもある) ※昇格昇給をセットで実施する。

【令和 7 年度の選考審査出願者のうち、技術専任職としての適性が認められた者の昇進】

○昇進させる判断基準はどうなるのか？

- ・令和 7 年度は新制度実施前であることから、技術専任職としての選考審査を行う。移行の断面においては主幹職 B に昇進させる場合もある。

【初任給額の見直しに伴う職務能力給の調整】

○どのように調整するのか？

- ・新たな初任給との比較において、職務能力給のベースを入社年次や等級等に応じ、全社員 10,000 円以上引き上げる。世代間の賃金バランスを踏まえての措置である。

(例)「令和 8 年度の初任給」－「令和 7 年度の初任給」＝加算額

- ・加算額は勤続年数が 1 年増えるごとに 2,000 円を減じる。加算額は 10,000 円を下回らないようにする。※令和 8 年 4 月 1 日の職務能力給への移行時のみ実施。

<職務能力給の加算額> (地域総合職・エリア職／大学卒業社員)

単位：円

入社年度	令和 7 年	令和 6 年	令和 5 年	令和 4 年	令和 3 年	令和 2 年以前
加 算 額	19,300	17,300	15,300	13,300	11,300	10,000

<職務能力給の加算額> (地域総合職・エリア職／高校卒業社員)

単位：円

R 7	R 6	R 5	R 4	R 3	R 2	H31	H30	H29	H28	H27	H26以前
30,900	28,900	26,900	24,900	22,900	20,900	18,900	16,900	14,900	12,900	10,900	10,000

【職務能力給への移行の取扱い】

○社員の基本給はどうなるのか？

- ・令和8年3月31日現在の社員の基本給を令和8年4月1日をもって職務能力給へ移行する。初任給の引き上げや賃金全体の水準等を総合的に勘案し、移行措置として調整を行う。

【昇格昇給額の見直しに伴う職務能力給の調整】

○職務能力給の調整を主務職以上に実施するのはなぜ？

- ・社員の能力伸長をサポートする人材育成の役割がさらに重要になることも踏まえ、職制による職責の重さを勘案し、主務職以上の社員等の昇格昇給額を見直すこととし、移行措置を実施する。
- ・移行措置に伴う調整額は主務職は4,000円、主幹職Bは15,000円、主幹職Aは22,000円、技術専任職は15,000円を加算する。
- ・見直しにより昇格昇給額が変わることと、賃金規程第30条第2項を廃止することから適用を受けている者と受けていない者の差を設ける必要があることが調整の理由である。

【令和8年4月1日現在休職者（出向、専従休職を除く）のうち、休職開始日が令和7年3月31日以前の者の職務能力給の調整】

○誰をどのように調整するのか？

- ・令和8年4月1日に職務能力給となることから、復職給の発令を受けていない社員は令和7年4月1日までさかのぼり、令和7年4月1日の基本給を算出し、賃金規程第17条の規定を準用して得た額を加算する。制度改正によって賃金の差分が出ないための措置である。
- ・休職者には令和8年4月1日現在の職務能力給を伝える。

【令和7年5月1日以降令和8年3月1日までに復職給の発令を受けた者の職務能力給の調整】

○誰をどのように調整するのか？

- ・令和7年5月1日以降、令和8年3月1日までに復職給の発令を受けた者は、算定した復職給を令和7年4月1日時点に戻す。その上で能力昇給を実施する。
- ・算定した復職給と令和7年4月1日までさかのぼって計算した復職給の金額を比較してマイナスになる場合は、そのマイナス金額を保証金額とし、その後の昇格昇給額及び能力昇給等から控除する。

【令和7年度の昇給において昇格調整係数が昇給係数を超える者の職務能力給の調整】

○誰をどのように調整するのか？

- ・令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間中に欠勤や懲戒処分があった社員のうち、昇給調整条項が4を超え、翌年度にマイナスをかけなくてはならない社員への対応となる。
- ・昇給調整係数がなくなることから昇給調整日数を適用する。年度途中に社員として採用された者の取扱いに準じて行うことになる。

【特別休日制の移行措置】

○令和8年度の特別休日はどうなるのか？

- ・労働時間の見直し及び特別休日の見直しは、令和8年7月1日の組織再編において実施するが、特別休日については令和8年4月1日から年間68日となるよう付与していく。