

# 業務部速報



No. 7

発行 25. 7. 3

JR東労組 業務部

申20号

## 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた 第4回交渉を行う！ 新たな組織と働き方について」に関する説明申し入れ(その1) NO. 1

15. 定期昇給を能力昇給及び評価昇給に変更する理由を明らかにすること。また、区分1から6に分ける理由及び評価の基準を明らかにすること。

| 会社の考え方 | 説明内容のポイント |
|--------|-----------|
|--------|-----------|

- |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>・社員の能力伸長を昇給にきめ細やかに反映できるようにし、能力伸長の度合いにより昇給額を職位ごとに1から6の区分にした。</li><li>・評価の基準はなく、成果・成長をどう図っていくかであり、1 on 1 ミーティングなども行い、社員と管理者で課題設定した中で人材育成サイクルをまわして評価してフィードバックをしていく。</li><li>・2026年4月1日実施だが、現在も課題設定は行われており、来年4月1日の昇給は能力昇給を用いた区分1から6で行うことになる。</li><li>・JR東日本はこれまでも絶対評価であり、その考えは変わらない。</li><li>・能力昇給のメリットは社員の成長を後押しするものである。</li><li>・評価基準を持たないということではなく、明らかにしていないということ。</li><li>・(組合：「入社2年目社員が改札のプロなる」と掲げた目標に対して「どんな事象にも対応できるようになった」と達成した場合の昇給区分は) 改札だけではなく「融合と連携」などそれぞれの業務の中で社員の成長や能力の伸長をみて判断していく。</li><li>・基準は示すものではなく、「あなたはこういうところは頑張った。こういうところはもう少し頑張るべきだ」などのフィードバックが重要である。</li><li>・1 on 1 ミーティングなどでの達成状況などで把握し伝えていく。</li><li>・今ある特別加給を能力昇給に組み入れたものではない。</li><li>・評価する管理者側への教育は今準備を進めている。</li><li>・人事評価のやり方は今までと大きく変わるものではない。</li><li>・新しい人材育成サイクルによって管理者の業務のボリュームは増えていくので、主務職は人事考課はできないが、人材育成で活躍していただき、管理者の右腕左腕になってもらいたい。</li><li>・評価は複数の管理者で行う。</li><li>・1 on 1 ミーティングを月に1回や2週間に1回やるとなると管理者は毎日ずっとやることになるため、一人の管理者が何人の社員を担当するのかなど検討中である。</li><li>・就業規則に苦情があれば(人事評価に苦情がある場合) 協約に則って取り扱う。</li></ul> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

16. 能力昇給に変更することで、所定昇給額より減額になる理由を明らかにすること。

| 会社の考え方 | 説明内容のポイント |
|--------|-----------|
|--------|-----------|

- |  |                                                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>・初任給を高くして採用力を強化し、賃金カーブを早期に立ち上げ、55才以降も昇給を続けていく</li><li>・1万円以上の職務能力給をアップさせる措置をしたうえで、賃金カーブを見直している。能力昇給が下がったのではなく、賃金カーブがなだらかになるということ。</li></ul> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

NO. 2 に続く