

人事・賃金制度の見直し(移行措置等)について団交 降格の制度は容認できない！

本部は6月11日、「人事・賃金制度の見直し（移行措置等）について」の団体交渉を開催しました。

会社から若干の説明を受けながら資料（4ページ以降）が読み上げられました。本部は主に、降格についての考え方を主張しました。

以下、若干のやり取りです。

〈若干のやり取り〉

降格の制度は現場社員のプレッシャーだ！

組合：C2からC3、C2～T1やO1等級への昇格数はどのように考えているのか。

会社：現時点では決まっていない。7月の昇格計画の業務委員会で示す。ただ、TやO等級は専門性を持っている方を指定するため、計画数を決めているものではない。

組合：S3等級からの昇格ができず、詰まった状態になっている。C1が捌けないとバランスがおかしくなる。C1への昇格を増やさなければならない。

会社：社員数、需給状況などの要素を踏まえて、具体的に計画数を決める。定期異動で状況が変わる場合もある。業務委員会で示す。

組合：降格について、2以上とは具体的には何か。例えば、L3からC2ということか。

会社：直下の等級の一番上のところなので、L3ならL2になる。T3からだとしてC3に3つ下がる。T等級ではなくなるということである。

組合：3つ落ちた場合、3年かけて落とすのか。

会社：T3の場合、初年度はT3からT1に落として、翌年にC3にする。等級が変わるところが大きな断面なので、次の年に持ち越す。

組合：これは、死活問題である。落ちてから昇格のチャンスはあるのか。

会社：降格したその年は受験できない。その翌年度からは受験可能である。

組合：降格の人数は決めてあるのか。

会社：ない。

組合：「あるべき姿」の内容は、当初作成したものと変わりはあるのか。

会社：「変革」「挑戦」を動機付けしたいので、意識付けとして「あるべき姿」に盛り込んだ。基本的概念は変わっていない。

組合：「あるべき姿」の新旧の比較表は現場に貼り出すのか。

会社：「あるべき姿」は説明する必要があると認識しているので、どんなやり方をするのかは検討する。系統別での大きな差はない。

組合：等級別での説明となるのか。

会社：そうである。

組合：現場社員は、「降格」と聞いて、相当なプレッシャーになる。

会社：安易に降格するつもりはない。よほど大きく期待から離れている以外に降格はあり得ない。現在の就業規則にも降格は謳われているが、具体的な基準を定めていなかったなので、イメージ的にこういう場合は、というように定めることとした。

組合：例えば、乗務員が1年間無事故なら、D判定はないという理解で良いのか。

会社：事故を起こしても、すぐにD判定とはならない。

組合：だとしたら、無事故ならD判定ではないということか。

会社：程度による。著しくルールを違反しているとか。

組合：ルールを違反すれば即事故だ。

会社：こういう場合どうかということとは言えないが、安易に一発アウトということはない。管理者たり得ないなど、等級に照らし合わせて決めるものである。

組合：「指導職が主任職の補佐」となっている。ハードルが上がっている。

会社：まさに、指導職は主任を補佐し、後進を指導する立場であるので、大きく変わってはいない。

組合：我々労働者からすれば、良いことではない。

会社：「あるべき姿」はあくまでも参考なので、もう少し練り込んで、周知をしたい。今制度の提案はこれで終了となる。令和7年4月1日実施に向けて必要な準備をしたい。具体的には、考課者訓練で職制には周知したい。不明な点は、申し入れをしていただければ、議論していきたい。

組合：組合としては、総合考課がネックである。具体的基準を明らかにすべきである。降格があるから社員は不安である。色眼鏡で見る管理者がいると困る。社員からすると一番気にするところである。職場では、好き嫌いがある。

会社：主観が入らないように、行動目標項目や「あるべき姿」に照らし合わせて行う。総体評価を指針として判断できるようにする。

組合：客観性を担保するために、二重、三重のチェックをするようなことは考えているのか。公平性は必要だ。

会社：会社が責任をもって行う。社員が納得感を持つようにする。

組合：今後、スケジュール的にはどうする予定か。

会社：組合の都合もあると思うが、会社として7月以降は、職制での周知、人事考課制度の話、考課者訓練など必要な準備を進めていく。不明な点は早めに申し入れてほしい。できれば今月中としたいが、期日を仕切るつもりはない。

組合：申し入れは考えておく。

会社：了解。

以 上

***会社資料は次ページ以降に掲載**

人事・賃金制度の見直し（移行措置等）について

令和 6 年 6 月 11 日

東海旅客鉄道株式会社

「人事・賃金制度の見直し」に係る移行措置等については以下によることとする。また、既に提案している内容を一部追加・修正する。

I. プロフェッショナル職・アソシエイト職社員等に適用される人事制度の改正

1. C 2 等級または C 3 等級から T 1 等級への昇格

(1) C 2 等級から T 1 等級への昇格

令和 7 年度は同年度の初日において C 2 等級の等級経過年数が 3 年に達している者に T 1 等級への昇格試験の受験資格を与える。なお、C 2 等級から T 1 等級への昇格試験と C 2 等級から C 3 等級への昇格試験を同一年度に受験可能とする。

(2) C 3 等級から T 1 等級への昇格

C 3 等級から T 1 等級への昇格資格年限(A)を令和 8 年度及び令和 9 年度は設けず、令和 10 年度及び令和 11 年度は 2 年とする（令和 12 年度以降は 3 年とする）。

2. C 2 等級または C 3 等級から O 1 等級への昇格

(1) C 2 等級から O 1 等級への昇格

令和 7 年度は同年度の初日において C 2 等級の等級経過年数が 3 年に達している者に O 1 等級への昇格試験の受験資格を与える。なお、C 2 等級から O 1 等級への昇格試験と C 2 等級から C 3 等級への昇格試験を同一年度に受験可能とする。

(2) C 3 等級から O 1 等級への昇格

C 3 等級から O 1 等級への昇格資格年限(A)を令和 8 年度及び令和 9 年度は設けず、令和 10 年度及び令和 11 年度は 2 年とする（令和 12 年度以降は 3 年とする）。

3. L 4・L 5 等級の廃止に伴う定期昇給における現等級経過年数

制度施行時に L 4 等級及び L 5 等級の者の制度施行後の定期昇給における L 3 等級または G 4 等級の現等級経過年数は、制度施行前の L 3 等級での等級経過年数を加算する。

4. 昇格試験の受験資格の見直し

令和 7 年度から令和 13 年度の間に、C 3 等級から L 1 等級及び C 2 等級から

L 1 等級（飛び級）への昇格試験、L 2 等級から L 3 等級及び L 1 等級から L 3 等級（飛び級）への昇格試験、G 2 等級から G 3 等級への昇格試験並びに G 3 等級から G 4 等級への昇格試験について、受験年度の初日において 55 歳以上（58 歳以下）の者であっても受験可能とする。

5. 2 以上下位の等級に降格する場合に減額となる基本給

降格により社員が 2 以上下位の等級に異動する場合、減額となる基本給について、降格発令日に降格前の等級区分内における昇格時昇給額の累計額を控除することとし、残余の昇格時昇給額は、降格発令日の翌年度 4 月 1 日に基本給から控除する。

6. 役付手当の見直し

役付手当の見直しに伴い支給額が減額となる制度施行時に L 2 等級の社員については、移行措置として令和 7 年 7 月から令和 10 年 6 月までの間、役付手当の一部として補償額（原則として、減額以前の役付手当の支給額との差額を補償）を支給する。ただし、令和 6 年度に L 2 等級に昇格した者が対象となる場合は令和 12 年 6 月まで、令和 5 年度に L 2 等級に昇格した者が対象となる場合は令和 11 年 6 月まで、それぞれ補償額を支給する期間を延長する。

なお、補償額の支給期間内に降格または降職により役付手当の支給額に変更のあった場合は補償額の支給を停止することがある。

II. 総合職社員に適用される人事制度の改正

1. 総合考課ポイントの移行

等級移行前の各等級における等級経過年数、現行の昇格制度における総合職社員の昇格実績を踏まえ、移行時の総合考課ポイントを社員毎に個別に決定する。

2. 基本給の移行

各社員の等級移行前の等級、各等級経過年数に応じて、新しい賃金制度における初任給額、昇格時昇給額、定期昇給額から制度施行後の基本給のモデル額を個別に算定する。これに、過去の定期昇給において欠勤期間や特別加算の適用等による基本給の増減がある場合は、制度施行後の基本給のモデル額に反映し、社員毎の個別の基本給を決定する。

制度施行後の基本給が施行前の基本給を下回る場合は補償措置額を設ける。制度施行後、昇格時に昇格時昇給額と同額を補償措置額から控除する。

現行制度では、昇格により、定期昇給における現等級経過年数をリセットすることができた者が、制度施行に伴い、その機会を逸する場合に、定期昇給において一定の補償措置を設ける。補償措置の内容は、等級移行前の等級や等級経過年数を踏まえて、社員

毎に個別に決定する。

Ⅲ. 提案内容の一部追加・修正

1. 欠勤期間がある場合の総合考課

総合考課の対象期間（4月1日から3月31日）において一定の実勤務がなく、総合考課を実施することができない場合の総合考課ランク及び定義を以下のとおりとする。

一定の実勤務がない場合とは、総合考課の対象期間において、実勤務の日数が180日未満の場合とする。実勤務の日数は、年間の暦日数から、欠勤として取り扱う日（無給休暇、休職（出向休職及び待命休職を除く）、事故、不参、出勤停止、休業及び就業制限（就業規則第136条第2項に規定する就業制限を除く））を控除した日数とする。

総合考課 ランク	定義
L	一定の実勤務がなく、総合考課を実施することができない

なお、総合職社員の定期昇給においては、総合考課ランクがLの場合、総合考課ランクBに適用される考課昇給部分をもとに基準昇給額を算定する。

2. 休職者の昇格試験の受験

昇格試験の受験申込締切日の時点で休職（出向休職を除く）中の者であっても、昇格資格年限(A)に達していれば（総合職社員は総合考課ポイントの累積が受験資格ポイントに達していれば）、昇格試験を受験できるものとする。

3. T等級に対する役付手当の支給

技術手当は役付手当を包含するため、T等級には原則として役付手当は支給しないが、T等級が役付手当の支給対象となる職に指定され、その職に適用される役付手当の支給額が技術手当を上回る場合は役付手当を併給する。この場合、役付手当の支給額は、適用される区分の支給額から、技術手当の額を控除した額とする。

4. 総合職社員の定期昇給における等級及び現等級経過年数に応じた基準昇給額の変更

総合職社員が昇格した場合、直後の定期昇給における考課昇給部分に適用する総合考課ランクは、主に昇格前の等級に基づく総合考課ランクとなる。よって、昇格直後の定期昇給における基準昇給額は、昇格前の等級における総合考課ランクに応じた金額とする。具体的には、適用する基準昇給額を以下のとおり変更する。

等級	現等級 経過年数	基準昇給額					
		基礎 部分	考課昇給部分				
			S	A	B	C	D
G 2	1 年	600 円	900 円	750 円	600 円	450 円	0 円
	2 年～3 年	600 円	1,200 円	900 円	600 円	300 円	
	4 年	500 円	1,000 円	750 円	500 円	250 円	
	5 年	400 円	800 円	600 円	400 円	200 円	
	6 年	300 円	600 円	450 円	300 円	150 円	
	7 年	250 円	500 円	375 円	250 円	125 円	
	8 年	200 円	400 円	300 円	200 円	100 円	
	9 年	150 円	300 円	225 円	150 円	75 円	
	10 年	100 円	200 円	150 円	100 円	50 円	
	11 年以降	50 円	100 円	75 円	50 円	25 円	

等級	現等級 経過年数	基準昇給額					
		基礎 部分	考課昇給部分				
			S	A	B	C	D
G 3	1 年	600 円	1,200 円	900 円	600 円	300 円	0 円
	2 年～6 年	300 円	1,700 円	1,300 円	900 円	500 円	
	7 年	250 円	1,417 円	1,083 円	750 円	417 円	
	8 年	200 円	1,133 円	867 円	600 円	333 円	
	9 年	150 円	850 円	650 円	450 円	250 円	
	10 年	125 円	708 円	542 円	375 円	208 円	
	11 年	100 円	567 円	433 円	300 円	167 円	
	12 年	75 円	425 円	325 円	225 円	125 円	
	13 年	50 円	283 円	217 円	150 円	83 円	
	14 年以降	25 円	142 円	108 円	75 円	42 円	

等級	現等級 経過年数	基準昇給額					
		基礎 部分	考課昇給部分				
			S	A	B	C	D
G 4	1 年	300 円	1,700 円	1,300 円	900 円	500 円	0 円
	2 年～4 年	0 円	2,200 円	1,700 円	1,200 円	700 円	
	5 年		1,833 円	1,417 円	1,000 円	583 円	
	6 年		1,467 円	1,133 円	800 円	467 円	
	7 年		1,100 円	850 円	600 円	350 円	
	8 年		917 円	708 円	500 円	292 円	
	9 年		733 円	567 円	400 円	233 円	
	10 年		550 円	425 円	300 円	175 円	
	11 年		367 円	283 円	200 円	117 円	
	12 年以降		183 円	142 円	100 円	58 円	

IV. 実施期日

令和7年7月1日からとする。

なお、人事考課制度については、令和7年4月1日からとする。

以 上