



D判定2回で降格！ **言いなりになる社員づくりの制度か！** **人事・賃金制度の見直し詳細について団交**

本部は本日、「人事・賃金制度の見直し詳細について」の団体交渉を開催しました。1月25日の「人事・賃金制度の見直しについて」の骨子に続いて、今回はその詳細についての提案です。

そもそもこの制度は、人事考課を昇格や降格の柱にするというものです。人事考課にはS、A、B、C、Dの5段階の評価に区分され、それぞれの区分により定期昇給額が異なります。最悪、D判定を2回受けた社員は降格させられるのです（例えば、管理職なら主任職へ、主任職なら指導職へ）。そして、降格時に、昇格時昇給額分の賃金が減額されます（額が大きい場合は経過措置あり）。

会社は「苦勞した者がより報われる制度」だと主張しましたが、逆に苦勞しても苦勞したと見なされなかった社員は、昇給も昇格も足止めをくらうこととなります。

会社がこのような制度を変える背景には、特にプロ大社員の離職が目立ち、その対策ではないかと考えられます。飴ばかりはやらず、一方では降職という鞭を使って、会社の言いなりに社員を大量につくるのが目的があることは間違いありません。

会社は、制度の妥結時期を設定した後、詳細の準備を経て、令和7年度には新制度に移行する計画です。

JR東海労は、制度の問題点を集約し、申し入れを行っていく予定です。