

しっかり考えよう「人事・賃金制度」！③

若手社員に厳しい「所定昇給額」

会社が提案した「人事・賃金制度の見直しについて」は、等級毎に「所定昇給額」を定めていますが、この所定昇給額は、従来の4号俸定期昇給に比べて低くなっています。（右表）

例えば、4等級（指導職）58号俸258,000円からの定期昇給額（4号俸）は6,800円ですが、移行する指導職1等級の所定昇給額は5,500円で、1,300円のベースダウン。また、2等級（車両係）68号俸220,700円からの定期昇給額（4号俸）は5,600円ですが、同じく係職1等級の所定昇給額は4,000円で、その差は1,600円。年間トータルでは手当等を含めると3万円近くの減収になり、しかも、毎年ベースダウンが続くわけですから会社が説明する生涯賃金カーブとかけ離れています。

新等級	
職種等級	所定昇給額
主幹職A	6,600円
主幹職B	6,300円
専任職	6,300円
統務職	6,000円
主務職2等級	5,900円
主務職1等級	5,900円
指導職2等級	5,500円
指導職1等級	5,500円
係職2等級	5,000円
係職1等級	4,000円



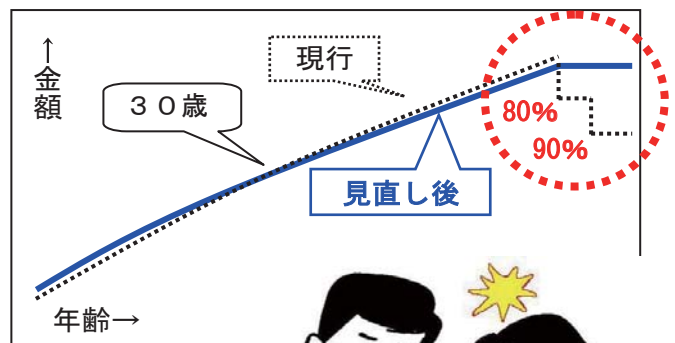
試験に合格しなければ給料がわずかしか上がらない仕組みは、能力主義のもとで常に昇進試験という競争を強いるものであり、人間関係や職場の荒廃につながりかねません。

時間をかけて議論しよう

この提案のもう一つの特徴として、満55歳以上の基本給を段階的に100%に引き上げるとあります。しかし、年齢によっては退職手当の特別加算金と比較した場合に20万円近い減額になる部分もあり、導入によって損得の格差が発生するなど極めて不十分な制度です。

しかも、10年、20年先を見据えた場合、若手社員の基本給が総体的に減らされ、少ないペイ（賃金・報酬）の奪い合いになりかねません。

会社は23年4月1日の導入をめざしていますが、昇進昇格試験に合格しなければ給料が上がらない仕組みや職務手当、役割手当などは、能力主義に隠れた明らかな成果賃金制度であり、危機意識を持って見直しを含めた十分な議論が必要です。



国労が求める賃金制度の改正では、第二基本給の廃止をはじめ、5等級までの昇格は二次試験（面接試験）のみとすること、満55歳以上の社員に対する賃金の減額措置を廃止もしくは見直しを行うことを求めています。

きわめて不十分な会社の提案について、職場で議論を重ね、少なくともJR東日本に働く若い社員が夢と希望を持てる「人事・賃金制度」を目指すことが大切です。



国鉄労働組合東日本本部

東京都港区新橋5-15-5 交通ビル3F TEL03-5403-1660 JRTEL057-3260

ホームページ

<http://www.e-nru.com>

（携帯用）QRコード

