交渉速報

ＪＲ貨物労組本部業務部

2025 年 5 月 13 日　№.２０

人事制度の修正に関する団体交渉　大筋合意する！

５月１２日に『人事制度の修正に関する申し入れ（その１）』の４回目となる団体交渉を行ないました。以下の項目について交渉を行ない大筋合意しました。

Ⅱ．定年年齢の段階的延長について

１．シニア社員の基本給を引き上げること。

（回答）継続した議論を行なう。

組合：シニア社員の賃金水準は低く、数年前には最低賃金を下回る事態も発生したため、今回の修正に合わせて大幅に改善する必要がある。

会社：今回の修正で改善する考えはない。しかし今後、高年齢雇用継続給付金などの法改正があり、賃金水準などを含めた対応を考えている。今後も、議論を継続していく。

Ⅲ．等級制度および、基本給/昇給額表の改定について

１．エキスパート職群の「現Ｃ（キャプテン）等級」からプロフェッショナル職群の「Ｃ等級」に移行を希望する社員に対して職群転換を実施すること。

（回答）Ｃ等級へのキャリアパスはエキスパート職群が原則である。

組合：今回の制度修正で、会社がプロフェッショナル職群に「Ｃ等級」を新設すると示してきた。現在Ｃ等級を担っている社員が、プロフェッショナル職群の要件である異動範囲や担務を希望する場合に、移行措置において職群転換を実施するべきである。

会社：移行措置として、エキスパート職群の「Ｃ等級」から、プロフェッショナル職群の「Ｃ等級」への職群転換試験を今回に限り実施する。しかし、評価者はエキスパート職群の「Ｃ等級」となる。具体的な方法や時期については未定とし、別途説明する。

２．プロフェッショナル職群およびエキスパート職群、プランナー職群の基準額に到達した社員の昇給額を６０歳まで６割とすること。

（回答）今回の修正で６１歳以降の賃金は定年前と同じ制度の適用を受け、現在在籍する社員および今後入社する社員の生涯賃金は現行賃金より増加する。この実現のために基準額到達後の昇給額を１割とする。

組合：制度修正の中で「基準額到達後の昇給額を１割とする」ことが、組合員にとって最大の問題であり、「定年年齢までＪＲ貨物で働いていく期待が持てず、モチベーションが上がらない」との意見が多数出ている。したがって、ＪＲ貨物が現在の事業規模を維持して輸送を果たしていくためには、基準額に到達しても、最低でも現行の６割の昇給を実施するべきである。

会社：会社としては、原資が大きくなり制度施行が難しくなる。しかし、基準額に到達している社員が、制度移行後すぐに１割の昇給となることは落差が大きいため、２０２５年度から２０２７年度までの３年間、基準額に到達した社員は６割の昇給とする移行措置を設ける。

組合：３年間の移行措置では期間が短すぎる。あくまでも６割の昇給を実施すべきである。

会社：主張は受けるが、移行期間は３年間が限界である。

（２ページへ続く）

３．現行制度の移行措置において、基本給が８０％台に減額された社員に対する賃金改善を講じること。

（回答）２０１９年度の制度移行時において実施した満５５歳に到達した社員の基本給に関する取り扱いについては今回の制度修正と目的が異なるため、移行措置の対象としない。

会社：旧制度において５５歳到達後は定年まで７０％に基本給を減額していたが、現制度の移行時に、減額を８０％台として生涯賃金を上げたため実施しない。

組合：基本給が８０％台に減額された社員も、定年年齢が延長となる対象者であり、定年まで安心して働いていくために賃金の改善を実施する必要がある。

会社：基本給が８０％台に減額された社員は、今回の移行時に基本給に１％の賃金改善措置を行なう。

４．プランナー職群における新等級への移行方を明らかにすること。

（回答）Ｂ等級はＢ等級に、Ｒ（１）級はＲ等級に、Ｒ（２）級およびＩ等級はＩ等級に、Ｃ等級はＣ等級にそれぞれ移行する。

５．プロフェッショナル職群およびエキスパート職群の新等級への移行を「現Ｒ（１）級」から「新Ｒ（１）級または（２）級」に振り分けて移行する理由を明らかにすること。また、振り分けの基準を示すこと。

（回答）修正後の昇格昇級基準では、プロフェッショナル職群とエキスパート職群のＲ（１）級からＲ（２）級は評価累積ポイントの累積により自動昇格することから、現行制度から修正後の等級への移行措置においても、評価累積ポイント数により振り分けを行う。プロフェッショナル職群は、移行措置として２０２３年度の評価反映後の累積ポイントが１０ポイント以上であればＲ（２）級へ、９ポイント以下であれば、Ｒ（１）級へ移行することを考えている。エキスパート職群は、同様に４ポイント以上であればＲ（２）級へ、３ポイント以下であれば、Ｒ（１）級へ移行することを考えている。

組合：「新Ｒ１およびＲ２等級」の振り分けには直近評価の要件があるのか示すこと。

会社：プロフェッショナル職群の「現Ｒ１等級」の社員のうち、2024 年 7 月 1 日時点の評価累積ポイントが 10 ポイント以上かつ『2022 年度と 2023 年度の年度評価が A 以上』の社員は「新Ｒ２等級」に移行する。その条件を満たさない場合は、「新Ｒ１等級」に移行。

エキスパート職群の「現Ｒ１等級」の社員のうち、2024 年 7 月 1 日時点の評価累積ポイントが 4 ポイント以上かつ『2022 年度と 2023 年度の年度評価が A 以上』の社員は「新Ｒ２等級」に移行する。その条件を満たさない場合は、「新Ｒ１等級」に移行。

組合：現在保有している評価累積ポイントの移行について示すこと。

会社：　移行時の評価累積ポイントは以下のとおりとする。

<table>
<tr><th rowspan="2">現等級名</th><th colspan="2">新等級名</th><th colspan="3">移行時の評価ポイント</th></tr>
<tr><th>Pr/Ex</th><th>P1</th><th>プロフェッショナル職群</th><th>エキスパート職群</th><th>プランナー職群</th></tr>
<tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>-</td><td colspan="2">2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数と同数を移行。</td></tr>
<tr><td>I</td><td>I（2 級）</td><td rowspan="2">I</td><td>2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数に 1/2 を乗算し移行。</td><td colspan="2">2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数と同数を移行。</td></tr>
<tr><td>R（2 級）</td><td>I（1 級）</td><td>2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数に 1/2 を乗算し移行。</td><td>2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数と同数を移行。</td><td>2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数から 4 ポイント減算し移行。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">R（1 級）</td><td>R（2 級）</td><td rowspan="2">R</td><td>2024 年 7 月 1 日時点の評価累積ポイント数から 10 ポイント減算のうえ、資格等級制度規程第 8 条第 5 号に基づく評価ポイントを付与し移行。</td><td>2024 年 7 月 1 日時点の評価累積ポイント数から 4 ポイント減算のうえ、資格等級制度規程第 8 条第 5 号に基づく評価ポイントを付与し移行。</td><td>2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数と同数を移行。</td></tr>
<tr><td>R（1 級）</td><td colspan="3">2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数と同数を移行。</td></tr>
<tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td colspan="3">2025 年 6 月 30 日時点の評価累積ポイント数と同数を移行。</td></tr>
</table>

貨物労組は引き続き、人事制度をはじめ賃金・労働条件の向上にむけて団体交渉を行ない組合員の要求実現のために闘っていきます!!