



HPはこちら

「人事・賃金制度等の見直し」

1月9日付

## 職制別に一律の定期昇給制度を求める！

「能力昇給」に対する東日本ユニオン基本要求を提出！

### 【東日本ユニオン基本要求】

★ 「能力昇給」へ移行せず、職制別に一律の定期昇給制度とすること。昇給額は以下のとおりとすること。

係職	指導職	主任職	主務職	主幹職B TL職B	主幹職A TL職A
4,600円	4,700円	4,800円	5,500円	6,100円	6,200円

### 【会社提案】

(円)

区分	係職	指導職	主任職	主務職	主幹職B TL職B	主幹職A TL職A
6	4,600	4,700	4,800	5,500	6,100	6,200
5	4,200	4,300	4,400	5,000	5,500	5,600
4	3,800	3,900	4,000	4,500	4,900	5,000
3	3,400	3,500	3,600	4,000	4,300	4,400
2	3,000	3,100	3,200	3,500	3,700	3,800
1	2,600	2,700	2,800	3,000	3,100	3,200
最大格差	2,000円	2,000円	2,000円	2,500円	3,000円	3,000円

### 評価基準の明確性、透明性、公平性に疑問あり！評価区分により社員格差は拡大！

- 能力昇給は評価基準の明確性、透明性、説明責任が不可欠である。現行の期末手当成績率や特別加算の運用においても不透明であり、公平性が担保されていない。
- 昇給額が毎年変動すれば将来の賃金水準が見通せず、生活設計が成り立たない。
- 責任と役割だけが重くなり、賃金カーブは横ばいである。
- 鉄道業は個人競争ではなく「チームワーク」で安全と収益を生み出す産業であり、昇給額の個人評価主義は実態に合わず、協力関係を損なう。職務の重さは全社員が等しいはずである。一律の定期昇給制度とするべきである。

毎年、昇給額が変動する「能力昇給・6区分」では安心して生活ができない！

社員格差から仕事へのモチベーションは生まれない！

生活と将来を保障するためには一律による安定した定期昇給制度が必要だ！