

## 「賃金制度」をどのくらい知っていますか？

2018年、ステーションサービスは「人事賃金制度」を刷新し、現状の制度を開始しました。今回は、賃金制度の中身を数回に渡り、考察してみたいと思います。

### 第1回 等級毎の賃金の上限と下限、在級年数と昇給金額

等級	上限	下限	在級年数	昇給金額 ゾーン1	昇給金額 ゾーン2
7	343,000	303,000	5	3,800	1,900
6	323,000	283,000	5	3,800	1,900
5	323,000	263,000	8	3,600	1,800
4	283,000	243,000	10	3,000	1,500
3	263,000	223,000	8	2,300	1,150
2	243,000	203,000	8	1,300	650
1	223,000	177,000	8	1,000	500

8等級以上は、管理者のため割愛。

- ・各等級には賃金の上限値と下限値がある。
- ・昇級し次の等級の下限値が、現在の賃金より多ければ、昇級後の下限値からスタートされる。
- ・同じ等級に在籍し昇給し続けた場合、昇級するまで上限値以上に賃金が上がらない。
- ・同じ等級に在籍し続けた場合、在級年数があり、超えた場合に昇給額がゾーン1からゾーン2に変更される。
- ・主任職、及びリーダー職試験があるため、等級ごとの役割を満たすだけでは昇級しない。

### ～上記から考えられる「問題点」～

- ・主任職、及びリーダー職試験に合格できない場合、いつまでも同じ等級に留め置かれる。(昇給額が半額にカットされる)
- ・優秀な社員であっても、同じ等級に居続ける場合、在級年数がある為に昇給額が半額となる。
- ・各等級での上限値がある為、同じ等級に居続ける場合、いずれ昇給しなくなる。
- ・主任職試験がある為、合格しない限り3等級に滞留する社員が多く発生する。
- ・管理者の枠は、本体からの出向者の受け入れ先となっている現実がある。(出向負担金の発生)
- ・上記の理由から、数多くの社員は上級職に就くことができない。
- ・ステーションサービスは、自社の力で日銭を稼ぐ手立てがない。

このような賃金制度で明るい将来が見えますか？  
十数年後の自分の姿を想像できますか？

定期総会への参加希望や、この情報への質問や意見は、こちらまで



[JR東労組お問い合わせフォームはこちら！](#)