



2026年 3月11日
第179号

JR 東労組 Yokohama

JR 東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



新人事・賃金制度

実際はどっちなの？

評価区分 絶対評価？ 相対評価？

区分は絶対評価
じゃない



管理者

えっ？絶対評価と
聞いていない

業務部速報 No. 7 発行 25.7.3
JR東労組 業務部

申20号 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた第4回交渉を行う！
新たな組織と働き方について」に関する説明申し入れ(その1) NO. 1

15. 定期昇給を能力昇給及び評価昇給に変更する理由を明らかにすること。また、区分1から6に分ける理由及び評価の基準を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- 社員の能力伸長を昇給にさめ細やかに反映できるようにし、能力伸長の度合いにより昇給額を職位ごとに1から6の区分にした。
- 評価の基準はなく、成果・成長をどう図っていくかであり、1on1ミーティングなども行い、社員と管理者で課題設定した中で人材育成サイクルをまわして評価してフィードバックをしていく。
- 2026年4月1日実施だが、現在も課題設定は行われており、来年4月1日の昇給は能力昇給を用いた区分1から6で行うことになる。
- JR東日本はこれまでも絶対評価であり、その考えは変わらない。
- 能力昇給のメリットは社員の成長を後押しするものである。
- 評価基準を持たないということではなく、明らかにしていないということ。
- （例）入社2年目社員が改札のオペレーターと掲げた目標に対して「どんな事象にも対応できるように」達成した場合は昇給区分は「融合と連携」などそれぞれの業務の中で社員の成長や能力の伸長をみて判断していく。
- 基準は示すものではなく、「あなたはこういうところは頑張った、こういうところはもう少し頑張るべきだ」などのフィードバックが必要である。
- 1on1ミーティングなどでの達成状況などで把握し伝えていく。
- 今ある特別加給を能力昇給に組み入れたものではない。
- 評価する管理者側への教育は今準備を進めている。
- 人事評価のやり方は今までと大きく変わるものではない。
- 新しい人材育成サイクルによって管理者の業務のボリュームは増えていくので、主務課は人事課ではないが、人材育成で活躍していただき、管理者の右腕と頼りになってもらいたい。
- 評価は複数の管理者で行う。
- 1on1ミーティングを月に1回や2週間に1回やるとなると管理者は毎日ずっとやることになるため、一人の管理者が何人の社員を担当するのかなど検討中である。
- 就業規則に苦情があれば（人事評価に苦情がある場合）協約に則って取り扱う。

16. 能力昇給に変更することで、所定昇給額より減額になる理由を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- 初任給を高くして採用力を強化し、賃金カーブを早期に立ち上げ、55才以降も昇給を続けていく。
- 1万円以上の職務能力給をアップさせる措置をしたうえで、賃金カーブを見直している。能力昇給が下がったのではなく、賃金カーブがなだらかになるということ。

NO. 2に続く

- 2026年4月1日実施だが、現在も課題設定は行われており、来年4月1日の昇給は能力昇給を用いた区分1から6で行うことになる。
- JR東日本はこれまでも絶対評価であり、その考えは変わらない。
- 能力昇給のメリットは社員の成長を後押しするものである。
- 評価基準を持たないということではなく、明らかにしていないということ。

本社と現場でどうして見解が違うの？



ある職場の管理者が4月から実施される新人事・賃金制度の評価区分について、「**評価区分は絶対評価ではない**」「**絶対評価とは聞いていない**」と言っていることが明らかになりました。JR東労組は申20号説明交渉において、新たに実施される評価区分については、本社から「JR東日本はこれまでも絶対評価であり、その考えは変わらない」との回答を受けていました。絶対評価と相対評価では全然違います。区分は生涯賃金にも関わってきます。既に評価が行われている最中において、本社と現場の見解が違うのは問題ではないでしょうか。曖昧なまま評価されるのであれば、納得できません。

なぜ自分の評価はその区分（1～6）なのか評価基準を確認して、管理者から納得のいく回答を求めていこう！！