

2019年（平成31年）3月13日

人事制度の改正について

当社は、「JR貨物グループ 中期経営計画2021」において、「社員が生き生きとし、仕事のやりがいにつながる『新人事賃金制度』を導入」することとし、検討を重ねてきました。このたびその内容が決定し、実施することになりましたので、以下のとおりにお知らせいたします。

当社は、時代が大きく変化していることに今後も対応し、持続可能でさらなる発展を遂げるために人事制度の見直しを進めてまいります。

1. 人事制度の改正の目的

- 社員が安心して生き生き伸び伸びと力いっぱい働くことができ、仕事のやりがいと自分の成長を感じられる会社にする。
- 学歴にとらわれず、地域、職種についても本人の意思・努力で選択する機会を得ることができる会社にする。
- 公正な評価により、きちんとまじめに働く社員が報われる会社にする。

2. 制度改正の概要

(1) 等級制度

社員の希望する仕事の実現、また能力、実績等を反映し、より社員の成長を支援するキャリアパスを実現します。

また組織上の役割と等級の対応を明確にし、これまで以上に社内の役割認識や昇進の動機付けを行います。

そのための職群・等級を以下のとおり新設します。

新職群：プランナー・エキスパート・プロフェッショナル

新等級：キャプテン・インストラクター・レギュラー・ビギナー

(2) 評価制度

社員としての重要な価値観、行動、能力等を評価基準として社員に提示し、社員との面談で振り返ることにより、社員の成長を促進しつつ、社員のやりがいにつながるための評価制度を以下のとおり新設します。

新評価制度：①役割行動評価（全社員）、業績評価（プランナー・エキスパート職群）

②評定会議の新設及び本人へのフィードバックの実施

(3) 賃金制度

役割や職務に応じた給与体系を基本とし、これまで以上に、会社貢献や職務・実績等に応じた処遇が実現する。初任給の変更、55歳以降も含めた昇給制度導入、住宅補助金の拡充を行います。

(4) 退職手当制度

退職までの社員の成長や努力などを考慮し、勤続年数に加えて、等級の経過年数も退職手当に反映させます。

(5) 定年後再雇用制度

退職後の生活設計により、働き方が選択できるよう休日数の違いで2つのコースを設置します。複数年契約を可能にすることにより、年金を受け取るまで安心して働ける環境を整えます。

3. 制度改正日

2019年（平成31年）4月1日