

Think Big!



2025.10.16

No. 060

新宿支部の
公式 Twitter も
チェック!

「新人事賃金制度」アンケート 営業職場で働く仲間の声の紹介 その①

【安全・サービス】

ここでは新人事賃金制度に関するアンケートの中から営業職場で働く仲間からの記述回答を一部抜粋してご紹介します。

1：新制度で安全の向上に繋がると思えますか？

- 安全より競争が生まれる。どう考えても向上には繋がらない
- 競争を煽る形で安全性は低下すると危惧する
- 評価を気にするようになり、大切なものを見落としがちになりそう
- 安全はチームワークや経験で成り立つもの
- 人員減少・ジョブローテーションで安全のプロがいなくなる
- 無理な成果主義は普段の安全安定輸送を阻害する
- 生活ソリューションに重きが置かれた内容であること。信頼の基盤に対して会社の具体的な考え、方針がない

2：サービスの向上に繋がると思えますか？

- 最大のサービスは安全。使いやすさも複雑で便利になってるか疑問
- 窓口を減らしてサービスにどう繋がる？
- 現場は人材不足で余裕がなく、制度を変えるだけではサービス向上に直結しない。
- 1個人で考えた独りよがりの施策がまかり通るのでは
- 本来業務が軽視されてインフォーマル活動ばかりやっている
- 色々なことをやらされ知識・技能が低下し、結果お客さまに迷惑がかかる
- 競争意識が前に出るとサービスは後退する
- 要員が減っている中、会社がお客さまに対してどの程度のサービスを社員に期待しているのか？この新制度で社員のモチベーションがどの程度になるのか分かった上で行う施策なのか？

その②へ続きます

Think Big!



2025.10.21

No. 067

新宿支部の
公式 Twitter も
チェック!

「新人事賃金制度」アンケート その②

新宿支部営業職場で働く仲間の声の紹介

【区分・能力昇給】

1：鉄道業において、区分評価はふさわしいと思いますか？

はい 0% いいえ92,2% どちらでもない7%

- 本来業務は区分評価できるものではない。企画業務はできると思うがイコール本来業務は評価しないと言ってるように感じる。
- 区分評価の必要性がいまいち理解できない。
- 人の粗探しばかりになりそう。チームワークが乱れふさわしくない。
- 役職を持ってる人は既に高いので区分評価で更に差を付けなくても…
- 管理者による評価付けは不透明な部分が多いため、会社の意にしたがう社員が多くなってしまう。
- 経営に対してモノを言わなくなるので不健全さが加速する。
- 定期昇給より少ないし年功序列が相応しい。
- 決められた事を行うのが安全の一步、ひらめきで行うことではない。

2：あなたが仕事を行うにあたって、どちらがいいですか？

定期昇給が良い 99,3% 能力昇給が良い 0,61%

- 能力昇給で成功している企業は無いから。
- 安定感・安心感・将来設計があるから。定期昇給が良い。
- 能力昇給だと基準が曖昧で不公平感が強いから。
- 人命輸送の職で能力昇給している場合では無いから。
- 今後、物価上昇することが予想されるため、年功序列は必要不可欠。
- 自己満足のアピール合戦、ごますり、蹴落とし合いが始まり、結局は上司に気に入られるためにやる。能力の査定がわからない。ボーナスなどで評価すれば良いのかと
- 単純労働、蓄積型労働に職種能力を求めてはいけない。将来の収入の予測がしやすい。不來なく、安定した生活設計が立てられるから。
- 能力が高い社員でも評価する側に嫌われた時点で終了。その③へ続きます

Think Big!



2025.10.23

No. 070

新宿支部の
公式 Twitter も
チェック!

「新人事賃金制度」アンケート その③

新宿支部営業職場で働く仲間の声の紹介

【手当について】

1：基準内賃金の変更について、どのように思いますか？

賛成 0,21% 反対 88,3% どちらでもない 11,4%

- 家庭によっては死活問題レベルで総支給額が減額となる。これでは社員・家族の幸福を考えているか疑問。
- ボーナスが減る。乗務員の手当が無いのはキツイ。ターミナル駅で働く社員は損ではないか？
- 業務の割り当てが不平等なのにそれに手をつけるな。一部だけ優遇される。
- 安定・安心感が無くなる。
- 現在の収入で計画的に生活をしているが、収入が減る場合は多大な影響がある。

2：居住地によって手当の変更がされますが、

あなたはどのように思いますか？

賛成 3,2% 反対 76,6% どちらでもない 20%

- 居住地は人それぞれ。全員共通の働く場所基準の都市手当が望ましい。
- 生活費の高騰は全国的なものであり、地域差を理由に手当を削減するのは不合理。都内のような大都市勤務は多様な手当が不可欠。
- 地方創生、地域活性化の旗印を掲げながら、地方を冷遇するのは矛盾している。自らの首を絞めることになる。
- 地域によって格差が出る。地方から首都圏に通う意味が無くなる。
- 同じ仕事をしてるのに何故、住む場所によって決まるのか意味が分からない。
- 住んでる場所で給与が変わるなんて人権無視だ。
- 既に家を買った人や簡単に引越・住所変更できない人への措置は必要。
- 居住地でなく勤務地で手当を付けるべき。

その④へ続きます

Think Big!



2025.10.26

No. 074

新宿支部の
公式 Twitter も
チェック!

「新人事賃金制度」アンケート その④

新宿支部営業職場で働く仲間の声の紹介

【新人事賃金制度・組織再編についての反応】

1: 「新人事賃金制度」「組織再編」が示され、転勤や退職を
考えましたか?

本気で考えた10,8%

少し考えた 39,4%

どちらでもない 17,0%

全く考えなかった32,6%

- 今更転職はできない。しかし生活に目処が立つようであれば退職したい。正直疲れた。
- 年齢的に転職は無理である。
- 将来の生活設計に不安を覚えるほど、制度変更が労働者に不利益をもたらしている。
- 強制的な異動を経験したので会社がキャリア形成を奪っていると感じる。
- 希望するキャリアはもう見込めないのewith いつ・いかに辞めるかしか頭に浮かばない
- 今の時代、どう生きていくのかは自分で決めたい。プライベートを充実させたいのに、仕事で自ら成長させなさいとか大きなお世話だと感じる。プライベートで成長を探したい。
- 前職種ではやりがいがあり、誇りを持って仕事していた。現在は生活のため仕方なく業務をしているだけ。
- 団結して闘っていけば良い。この期に及んで弱気になってどうする?

12分会、529名の方からの回答をいただきました。

取り組みに、ご協力ありがとうございました。

回答からも「新人事賃金制度」は欠陥の多い制度です。

組織拡大を目指して交渉力を高めて!

アンケートの声・フォーラムで出た職場からの声を鉄道業に相応しい人事賃金制度とするために会社へぶつけていこう!