

業務そくほう

日本貨物鉄道産業労働組合

2026. 6. 14

No. 761

高度な知識等を持つ社員を処遇する制度 についての提案を受ける。

本部は、6月12日に提案を受けました。以下、報告します。

1. 提案したいこと

次項に掲げる高度な知識等を持つ社員をスペシャル職群として処遇すること。

2. 背景

開発事業や情報システムなど社内で一から育成することが難しい分野において、高度な知識等を持つ必要な人材を中途採用市場から確保する場合、当社の賃金水準が低く採用が困難な状況であることに加え、採用後の定着が課題となっている。

3. 目的

前項で示した背景から、高度な専門人材の採用力強化・定着を図ることを目的に、スペシャル職群を「社内育成が難しい、あるいは育成に長い年月を要する分野における高度専門人材を処遇する職群」と定義し、高度な専門人材を採用または社内で育成し、定着を図る。

4. 内容

(1) 職群定義・等級定義

スペシャル職群は、弁護士、公認会計士、税理士、不動産鑑定士など、社内での育成が困難な高度な専門知識・技能・経験を有し、その能力の発揮によって特定分野の業績向上に貢献する社員を処遇するための職群と定義する。

また、等級定義について、マネジメントスキルは必ずしも求めず、自らの高度な知識、経験等を活かして組織業績の向上に貢献することとし、主として非現業部門で勤務とし、異動、転勤の範囲は全国の各支社、本社とするほか、人事評価は役割行動評価を実施せず、業績評価のみとする。なお、スペシャル職群に所属する社員は、組織マネジメントを担わない一般職社員として位置づけられ、本社、支社においてはGLの指揮命令下で業務を遂行する。

(2) スペシャル職群への職群転換

スペシャル職群の社員には高度な知識等を持つことのみならず、組織業績の向上に貢献することと定義していることから、経験者採用として他社等の経験を加味して採用する場合、採用時からスペシャル職群の社員として採用はせず、入社半年後から3年以内の間に、業務内容、業績を踏まえた箇所長または人事部門長の推薦を受けた者にスペシャル職群の受験資格を付与することとする。

新入社員として採用された者及び既に経験者採用として入社後3年を経過した社員については、キャプテン等級の社員で評価累積ポイント6ポイント以上を保有する社員本人の希望または箇所長、人事部門長の推薦を受けた者に受験資格を付与する。

(3) スペシャル職群の賃金

スペシャル職群には、基本給、職務手当、通勤手当、技能手当、特殊勤務手当、割増賃金、日直・宿直手当、別居手当、期末手当、出向手当及び出向特別手当を支給する。基本給及び職務手当の額は以下の通りとする。

(基本給及び職務手当)

等級	基本給					職務手当
	S	AA	A	BA	B	
S3	477,100円	463,700円	454,700円	445,700円	432,300円	80,000円
S2	453,000円	440,200円	431,500円	423,000円	410,300円	80,000円
S1	428,800円	416,600円	408,500円	400,400円	388,300円	80,000円

(退職金ポイント)

	S1	S2	S3
勤続ポイント	15	15	15
資格等級ポイント	35	40	45
合計	50	55	60

(4) スペシャル職群の昇格昇級基準と職群転換基準

スペシャル職群の昇格昇級基準、降格降級基準、職群転換基準は以下の通りとする。

(昇格昇級基準)

等級名	人事評価（業績管理のみ）	申請	面接	審査
S3、S2	直近4期連続評価 AA 以上	箇所長/人事	要	要

(降格降級基準)

等級名	人事評価（業績管理のみ）	申請	面接	審査
S3、S2	直近年度2期連続評価 BA 以下	箇所長/人事	—	要

(職群転換基準)

職群転換前 職群等級	職群転換後 職群等級	人事評価 （業績評価のみ）	申請	面接	審査
PIC ExC PrC	S1	評価累積ポイント 6ポイント以上	箇所長/人事 本人希望	要	要
S1	PIC ExC PrC	直近2期連続評価 BA 以下	箇所長/人事	—	要
		—	本人希望	要	—

※S職群への職群転換試験は、面接のほか論文試験を実施する。

5. 実施日

2026年7月1日