



申
18
号

「ジョブ型人事運用の実施について」に関する申し入れ

本日、提出しました!

JR東労組は、1月16日に会社から「ジョブ型人事運用の実施について」の提案を受けました。現在、多くの企業において、経団連の「Society5.0時代にふさわしい働き方を目指して、日本型雇用システムを見直すべき」や「自社型雇用システムの確立」との提起をうけ、ジョブ型雇用を行う企業やメンバーシップ型を組み合わせた各企業独自の雇用システムを導入している企業が増加しています。

そのような社会の動向があるなか、今回の提案の場において会社から「JR東日本型ジョブ型」との考えが示され、ジョブ型雇用ではなく人事運用として「重点・成長分野の事業を推進するため、本人の希望や高い専門能力等を踏まえ、適任者を指定する」としています。また、新たに特別措置を設けてジョブ型人事運用の適用者に月額30,000円を支給するとしています。

職場からは、矢継ぎ早に施策が進んでいるなか、新たにジョブ型人事運用が導入されことにより、今後の労働条件や働き方がどのように変化するのかなど疑問の声や、鉄道事業にジョブ型を導入することへの懸念や不安視する声あげられています。

JR東労組は、この間一貫として「安全第一」のJR東日本会社をつくり上げるために、「命」を最大の価値基軸に議論をつくり出してきました。そして、今後も安全レベルの向上に取り組んでいかななくてはなりません。また、組合員・社員の「安全・健康・ゆとり」を担保し、働きやすい職場づくりをこれからも行っていく必要があります。

「ジョブ型人事運用」を実施することにより、組合員・社員の働き方がどのように変化するのかなど疑問な点を解消し、JR東日本の将来展望を明らかにするべきです。

要求項目

1. ジョブ型人事運用を実施する目的を明らかにすること。また、現在の雇用形態や賃金制度の変更は行わないこと。
2. ジョブ型特別措置を新設する目的を明らかにすること。また、月額30,000円とした理由を明らかにすること。
3. 「重点・成長分野において専門性の高い領域」との具体的な内容を明らかにすること。
4. ジョブ型人事運用の指定方法及び解除方法を明らかにすること。また、組合員の本人希望をどのタイミングで会社が把握するのか明らかにすること。
5. 「JR東日本型ジョブ型」の内容を具体的に明らかにし、将来展望を示すこと。
6. 「開発・不動産」「Suica サービス」「データマーケティング」の3つの領域以外の領域に拡大するときには労使議論を行ったうえで実施すること。

安心して働くことができる環境を、全組合員で作り出そう!