

業務部速報



No. 82

発行 24. 3. 21

JR東労組 業務部

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 ※3月19日開催 団体交渉を行う!

議論の特徴点

モビリティ	開発・不動産 Suicaサービス データマーケティング	ジョブ型人事運用の 現時点の対象領域
-------	-----------------------------------	-----------------------

組合の主張

- 社会の動向もある中で今提案を受けて議論してきた。安全第一の会社と働きやすい職場づくりの観点から議論してく。今回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。

現行の雇用形態・賃金制度を変更するものではないことを確認!

- ジョブ型採用とジョブ型人事運用の違いは何か。
- 2024年度採用計画では、総合職(60人)、エリア職(440人)+重点・成長分野最大100名としていたものが、2025年度採用計画で総合職・エリア職(計570人程度)・ジョブ型(数十人程度)と3つを同列に表記している理由はなにか。
- 運用の指定方法及び解除方法を明らかにすること。また、本人希望の把握のタイミングを明らかにすること。
- ジョブ型採用を何年先まで行うのか。JR東日本型ジョブ型の将来展望を示すこと。

【組合】労働条件・環境に関わることであり、今後の運用についても不明確な点もあることから、3つの領域以外に拡大するときは労使議論をおこなうべき!

【会社】主張は受け止めるが適用する事業領域は、会社が随時指定する考えである。具体的提起があれば真摯に議論する。

会社の主張

- ◆グループ全体の持続的な成長を実現し、重点・成長分野の事業を推進するため、ジョブ型人事運用を行うものである。就業規則等に変更はない。制度も変えない中で処遇の必要がある事から特別措置として月額3万円としている。

- ◆厳密なものはないが、世の中一般的なジョブ型は採用時に仕事が決まっている。それとは違う意味でJR東日本型ジョブ型と言っている。採用から運用される社員と途中から対象領域で運用される社員がいる。指定した社員は限定した運用を行うが、場合によってはジョブ型運用から外れる事もある。欧米型とは違う。

- ◆プレスの見せ方の違いはあるが、基本的な考えは変わらない。総合職・エリア職・ジョブ型とわかりやすく分けた。

- ◆社内募集をかけて希望を把握し、選考して指定していく。新年度入り早々に募集していきたい。仮に解除の場合はコミュニケーションを取って行っていく。

- ◆競争が激しい分野での人材確保となる。現行当社の生活ソリューション等の社員は1000人強となっている。いきなり増える事は考えにくい。厳密に何年との定義はないが、2027年までではなく中長期的に考えている。永続的な事業運営が念頭にある。

※参考 2024年度採用計画

	新卒	経験者	合計
総合職	50人	10人	60人
エリア職	330人	110人	440人
合計	380人	120人	500人

+ 重点・成長分野
最大100人

※参考 2025年度採用計画

	新卒	経験者	合計
総合職	420人	150人	570人
エリア職	程度	程度	程度
ジョブ型	数十人程度		数十人程度

安全第一のJR東日本と働きやすい職場づくりをめざし議論をつくり出そう!