

業務部速報



No. 23

発行 25. 7. 28

JR東労組 業務部

「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」
申2号 に関する説明申し入れ(その2) 7月25日 団体交渉を行う! ⑦

【組織の見直し】31項目

21. JR東日本グループ全体で人事運用を行うとする考え方について明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・受託系のグループ会社やパートナー会社との交流を深めていきたい。
- ・JR東日本だけではなく、JR東日本グループ全ての仕事で連携した新たなサービスをできるように、人的に繋がって活発化させていきたい。

22. 就業規則第46条の3に新設される「人事交流」の考え方を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・官公庁との人事交流の際に、出向という取扱いがないために、退職手当規程に人事交流が定められていたが、今回退職手当規程が廃止になることに伴って、就業規則に定めることとした。

23. 総合職の学歴条件の拡大および海外戦略職を新設する目的を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・総合職とエリア職での違いは高卒が含まれるかどうかの違いしかなかったので拡大した。
- ・海外の鉄道ビジネスを推進する。現地の事情に精通している人材をどう確保していくかが至上命題であるため新設する。

24. 今後10年間の採用人員計画を明らかにすること。また、各事業本部の採用人数の考え方を明らかにすること

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・現在、大量退職期が終了し1,000名程度採用して退職が200名程度であり、この先しばらく社員数は微増の見込み。
- ・会社全体で人件費のコントロールを行うので、採用規模などの判断は本社が行うが、採用活動は36事業本部で行う。

25. 経験者採用における「リファラル（紹介）採用」を実施する目的を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・鉄道業に限らず、広い意味での経験者採用者を紹介する制度である。
- ・社員からの紹介・推薦は他企業も行っている。
- ・他企業で起きているケースで悪用されているので、回数や金額などの制限を付けざるを得ない。
- ・紹介したことにより、評価につながるというものではない。

⑧に続く