

# 業務部速報



No. 38

発行 25. 8. 22

JR東労組 業務部

## 申3号 2026年度「セカンドキャリアスタッフ」の追加二次募集を求める申し入れ 第2回団体交渉を行う!(8月22日)

1. 応募対象組合員が今後の生活設計を描く時間を確保するために、2026 年度「セカンドキャリアスタッフの募集について」の追加二次募集を実施すること。

《会社回答》応募者の状況等をきめ細やかに把握し、出向先会社の調整を行ったうえで、2026 年4月1日からセカンドキャリアスタッフ制度を開始するため、通達で示したスケジュールで進める必要がある。そのため、追加二次募集を実施することは考えていない。

### 会社と認識が合わず、要求対立

組合

会社

【第1回交渉の報告を聞いた先輩からの声】

●丁寧に説明していると会社は言うがそうではない●タブレットを見て下さいと言われても使い方やパスワードがきれた場合の取扱い方など分からない。説明してくれる窓口が必要だ●労働条件や福利厚生など分からないことだらけで「希望があれば記載して提出してください」と言われても困惑している●今エルダーで雇用されているところで同じ仕事をしていきたい

▼そのような声は甚だ不本意である▼通達を出し、分かりやすい資料も作成し、説明会も度々開催している。▼エルダー社員は今も再雇用担当者とやり取りをし、各支社人事 UT に問い合わせがあればお答えしている▼新しい制度になる時であり、現実を受け止め声を否定しないが、会社としてできる手段はやっている

●出向先会社の受け入れの有無を確認してから募集するべきだ●来年もこのようなスケジュールになるのか●組合員・社員に伝わっていない現実であり、無理なスケジュールではないのか

▼エルダー制度もそうだが、希望を受けてから調整をしている。どれだけ応募があるか分からない中で調整できない▼5/8 オープンのため、非常にタイトなスケジュールになっている▼面接等があるので、声を聞きながら改善できることはしていく▼組織再編、新人事賃金制度、勇翔2034は三位一体であって、一部だけ取り出してとはならない。

●生活を考えて示したものに、このような声が出ている現実を受け止めるべきだ●2週間の募集期間で理解できずに判断できなかった方の救済をすべきだ●これからの生活設計を描く時間を確保すべきだ

▼非常に大きな施策で、各支社において従来にないくらい説明会もしてきている。セカンドキャリアスタッフだけに注力して説明ともならない。会社として改善すべき余地があるとは思っている。早めに説明をして事務手続きを出向先会社とも様々しなければならぬ中で、二次募集をすると4/1には間に合わない▼4/1から対象となる方がいる中で雇用先を示すのをギリギリまで引っ張るわけにはいかず、現時点でギリギリである▼5/8から周知を始めてきている。十分な期間を取っている。二次募集をする考えはない

**追加二次募集を行うべきだ!**

【制度内容について確認したこと】※申2号の解明交渉で確認したこと含む

職務乗車証は支給する／健康保険は基本的にJRグループのものになる(それぞれの会社の取り決めによる)／セカンドキャリアスタッフは私傷病90日で契約終了になる／タブレットの貸与は検討中／カフェテリアプランは社員と同様で230ポイント／購入券制度は利用可／応募対象の管理職社員等を除くとは管理職であり、管理者ではない

●「労働条件が分からないから応募しなかった」「施策の内容が分からないから応募を見送った」などの声に基づき申し入れをした。しかし、追加二次募集も救済措置すら検討しないという回答は組合員・社員を切り捨てるのかと思わざるを得ない●国鉄改革をつくり出し、JR東日本の経営の礎を築き上げた組合員に対して、尽力は認めるということは認識一致するも、尽力に報いた経営判断をしないことは非常に残念だ●組合員の声を受け止めるとしつつも、考慮や検討はしないとの回答は、実施ありきでスケジュールありきの経営姿勢で、到底容認できない!

**組合員の現実を無視し、実施ありきスケジュールありきの経営姿勢は容認できない!**  
**JR東労組に結集して、労働条件の改善を勝ち取ろう!**