



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 **提出！**

JR東労組は、5月7日に「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」の提案を受け、「定年年齢の引上げ」により、組合員・社員の定年は満65歳とする一方で、「再雇用制度の見直し」として「エルダー社員制度の見直し」「セカンドキャリアスタッフ制度の新設」の内容が提案されました。

提案資料には「セカンドキャリアスタッフ制度の必要な手続きについては、令和7年度内に進めることとする。」との記載があり、会社は「実施に向けた必要な準備は議論と並行して進めさせていただく」と述べています。

JR東労組は7月16日、申2号「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」に関する解明申し入れ(その2)で、セカンドキャリアスタッフに関する項目を組み入れて提出しました。しかし、申2号提出の2日後の7月18日に2026年度「セカンドキャリアスタッフ」の募集について(通達)が発出されたことは、この間、労使でつくり出してきた施策実施の進め方を変更するものであり、労使議論を蔑ろにしていると言わざるを得ません。

このような経過と問題意識を持つことから、急遽会社に対して説明を求め、7月23日にセカンドキャリアスタッフの目的や労働条件などの説明を受けると同時に、7月25日の申2号団体交渉では、項目の順番を入れ替えてセカンドキャリアスタッフに関する解明項目について議論をしました。

団体交渉では、「動画を見てください」とだけ言われたなど、対象者に丁寧な説明が行われていない現実や、一部労働条件などが不明な中での応募に対する不安の声があり、「不安なく応募できる環境をつくる必要がある」と訴え「募集期間の延期または追加二次募集」を強く求めてきましたが、会社は頑なに拒否しました。交渉の報告を聞いた組合員からは「全く丁寧な説明がされていない」「今までは65歳までの生活設計を考えていたが、今後の生活設計を考えるための募集期間が短すぎる」などの不満と不安の声が出されているのが現状です。労使議論を蔑ろにすることなく、国鉄改革を担い、会社の発展に尽力し、奮闘し続けてきた組合員・社員の努力に報い、65歳以降の生活設計を描く時間を確保するために、申し入れました！

【申し入れ項目】

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。

将来の生活設計を考える時間を確保し、安心して応募できる環境をつくろう！