

業務部速報



No. 48

発行 25. 9. 24

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(その2)」に関する申し入れ提出⑤

【医療関係】 8項目

1. 医療職場の慢性的な人材不足と人材流出を防止する制度改革とすること。
2. 医療職場の人材不足解消に向けて、満 60 歳以上の組合員の勤務箇所は、原則 60 歳出向とすることなく、JR 本体での勤務についても可能とすること。
3. 労働時間の短縮に伴う作業ダイヤなどを明確にすること。
4. 医療職場における業務の特殊性を鑑み、能力昇給による格差をなくし、同一職制において同一昇給額を基本とすること。
5. 病院内の総務系社員の業務手当（基本）については、医療社員ではなく、一般社員として支給すること。また、医療基礎に該当する社員の基準を明確にすること。
6. 業務手当（基本）の勤務の特性について、深夜帯に 4 回を超えて勤務した場合は、1 勤務毎に増額すること。
7. 業務手当（指定）について、都県に届出を出す資格を有する全社員を支給対象とすること。
8. 医療職場社員に対する説明会を改めて実施すること。

【その他制度の見直し】 6項目

1. 安全第一の企業文化と組合員の安全意識・モチベーションの向上のために、運転無事故表彰制度を継続すること。
2. セカンドキャリアスタッフ制度について、高年齢者雇用安定法により、使用者は労働者が 70 歳まで就労機会を確保できるように努める義務を負っているため、希望する組合員全員の雇用を確保すること。
3. セカンドキャリアスタッフ制度を希望する組合員の勤務先は、これまで培ってきた技術・技能を考慮するとともに、生活環境や家庭状況、通勤距離等を考慮し、組合員本人の希望を尊重すること。
4. セカンドキャリアスタッフ制度については、対象となる組合員への丁寧な説明を実施すること。
5. セカンドキャリアスタッフ制度により、新たな勤務先となる場合については、必要な教育・訓練等を実施し、組合員本人の不安を解消すること。
6. 「新たなジョブローテーション」については、「同一担務の従事期間が最長でも概ね 10 年を超えないように異動又は担務変更することとする」という考え方については発展的解消とすることになるが、それ以外の内容については、『「新たなジョブローテーションの実施」に関する議事録確認』（2019 年 8 月 30 日締結）および、「本人の納得感が施策のポイント」などの労使の議論経過と確認事項を遵守すること。

⑥に続く