

業務部速報



No. 103

発行 25. 12. 29

JR東労組 業務部

申5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(その2)」に関する申し入れ 第8回団体交渉(12/26)④

【人事制度の見直し】

●組合 ■会社

1. 定年年齢の引き上げに伴い、満 60 歳以上の組合員の雇用を必ず確保し、満 65 歳まで働ける環境を整えること。



●終身雇用を前提に、組合員が満65歳まで安心して働ける場を確保し、雇用を守るべきだ！

- エルダー社員ではなく、正社員として65歳まで引き続き活躍していただく
- 原則出向ではあるが、65歳まで正社員なので働く場を準備する
- 社会情勢・雇用義務化・組合の申し入れをいただいていることなど、様々勘案して65歳定年を提案した
- 正社員として採用した社員を満65歳定年まで雇い続けていく

●終身雇用を維持することを確認！満65歳まで働く場を確保していくことを確認！

2. 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。



●60歳まで培った知識・技能を本体で後輩に継承していくことが必要だ！鉄道事業において必要な経験値を本体で活かす道も選択肢として残すべきだ！

- グループ経営になっているので、グループ会社で経験やスキルを発揮してもらいたい
- 本体勤務する可能性はあるかもしれないが、初めから本体勤務を選択肢として残すことは考えていない
- 後輩に道を譲っていただくことが遅くなると技術継承の歪みが生じる。組織としての新陳代謝が出来ない
- 2018年以前の原則出向の考えと同様である。

●会社の成長のために培ってきた経験やスキルは必要であることを確認したのであれば、JR本体での勤務を選択肢に入れるべきだ！

3. これまでのエルダー社員制度での課題克服をめざして、出向する場合においては、組合員本人とのコミュニケーションを重視して、組合員の培ってきた知識・経験や本人希望を丁寧に把握し尊重すること。



●これまでのエルダー制度において、課題が発生している！課題克服に向けて本人希望を丁寧に把握して尊重すべきだ！

- エルダー社員制度に基づく出向は再雇用制度であり高齢者雇用の枠組みである。今回は、定年延長によって65歳まで正社員として働くため、出向などの異動の取り扱いはエルダー社員制度とは異なる
- 57歳以降の方は自己申告書の別紙で希望を聞くようにして、異動の一環としての出向であり、任用の基準に則り取り扱う。生活状況や希望エリア・健康面・体力的なことなどを把握し考慮していく

4. 定年年齢の見直しに伴う出向に際して、組合員の不安を解消するために、事前に出向先会社・勤務箇所・労働条件等の一覧を明示すること。



●出向先を1社しか提示されず、選択肢がない中では、生活設計も立てられない！事前に出向先の一覧表を示すべきだ！

- 一覧表を示すのは難しい。その時々で出向先の人的ニーズも変化する。エルダー出向とは異なる
- 自己申告書の別紙を変更し、就きたい業務やエリアなど把握していく

⑤に続く