

業務部速報



No. 101

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)②

【その他制度の見直し】

●組合 ■会社

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。



●制度導入時の説明が十分な理解が得られないまま進んだという認識だ！対象組合員に対して丁寧な説明を行うべきだ！

■必要な周知・説明はしっかり行っていく

■今年度は5月提案であり、それ以降の準備であったが、募集期間を2週間とることが出来た。来年度以降はもう少しゆとりを持たせていきたい

■募集については、翌年度分について一斉に募集をかけていく

■今年度の募集人数は、対象者が約1200名のところ7割程度の応募数である(約840名)

●タブレットの周知だけではなく、用紙を手渡ししたり、本人に直接説明したりするべきだ

■そのような気持ちはわかる。会社として受け止めていく

●今年度、希望したにもかかわらず募集方法の課題で再雇用されない事態が発生したため、同様のことを繰り返さないための周知・説明を行っていくことを確認！

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。



●新たな業務に就くことは不安である。必要な教育・訓練を行うべきだ！

■これまでと異なる仕事に従事する場合は、必要な教育・訓練などをしていく

■まずは、本人の希望を把握して、用意できる仕事とマッチしていくことが前提である。「この仕事は出来ますか？」と確認していく

■これまで培ったノウハウを活かしてもらいたい

■セカンドキャリアスタッフは管理業務を行わずに、65歳以降は一般の業務に就くことになるため、これまで管理業務を行っていた方に対する教育などについて行っていく

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。



●概ね10年での異動は解消することになるが、この間の労使の議論経過と確認事項を踏まえて、今後も運用していくべきだ！

■新たなジョブローテーションの趣旨のいくつかは、組織の見直しで達することが出来る

■概ね10年での異動や担務変更は事業本部化で達せられる

■それ以外についての、議事録確認や議論経過をしっかりと尊重していくことは変わらない

●この間の締結してきた労働協約や労使の議論経過を尊重していくことを確認！

③に続く