HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

ＪＲ東日本労働組合
発行者　情報宣伝部
2025 年８月５日 No.918

「人事・賃金制度等の見直し」解明交渉（その②）

「定年年齢の引上げ」に関する申し入れ

▼定年年齢の引上げを行う理由は？

・ベテラン社員の意欲に応え、経験やスキルをグループ会社につなげていくためである。少子高齢化を踏まえ、生産人口年齢の減少などを念頭において定年年齢を引き上げた。

▼定年年齢を 65 歳とする理由は？

・健康状態や高齢者雇用安定法など参考に様々勘案し、65歳を一つの基準とした。また、年金支給年齢やエルダー社員として65歳まで働いている実績も理由にある。

▼満 60 歳以上の社員が原則としてグループ会社等に出向する理由は？

・二軸経営のもと、グループの成長に貢献することを目的に60歳以降は原則として出向とした。60歳以降の社員には、これまで培ってきた経験やスキル、人的な関係性を活かして、出向先会社において自身の役割を果たしていただく。出向の要件にグループ会社の要員需給はない。

▼グループ会社等に出向する日は 60 歳の誕生日当日なのか？

・決めはなく、人それぞれである。任用の基準に則り取り扱うこととなる。

▼グループ会社等へ出向中に 60 歳となる社員は発生するのか？

・一概には言えない。出向のタイミングで任用の基準に則り取り扱うこととなる。

▼グループ会社等へ出向中に満 60 歳となる社員の取り扱いはどのようになるのか？

・出向のままということも考えられる。変更がないとは言えない。ケースバイケースである。
・現在考えられるのは、①出向の延長、②ＪＲ本体に戻る、③異なる出向会社に出向の３通りである。

▼「グループ会社等」に含まれるの会社名は？

・人事交流する会社は取り巻く状況により変化してくることから一概には示せない。
・出向先の決定については希望を聞き、勤務地など考慮しながら最終的には会社が判断する。

▼満 60 歳以上の社員は、出向先の勤務地及び職種を希望することができるのか？

・「自己申告書」に基づく面談などで今後取り組みたい業務や希望エリア、健康状態などを把握したうえで、出向先の会社を決定する。「自己申告書」の中身は変わらない。
・詳細については組織の見直しとの兼ね合いもあり、検討中であるが、希望については丁寧に聞いていく。

▼満 60 歳以上の社員の例外の取扱いはどうなるのか？

・原則は出向であるが、ＪＲ本体で働く可能性もゼロではない。

▼昭和 41 年４月１日生まれの社員の定年についてはどのようになるのか？

・年度末の３月 31 日で定年退職となる。エルダー社員制度は活用できる。

▼休職期間中に満 60 歳を迎える社員の考え方は？

・復職後に「出向」もしくは「ＪＲ本体」なのかは、任用の基準に則り取り扱うこととととなる。

▼令和８年４月１日時点で本体エルダー雇用の社員はグループ会社等に出向になるのか？

・エルダー社員として雇用契約が継続することとなる。セカンドキャリアスタッフ制度を希望できる。

「昇進制度の見直し」に関する申し入れ

【主務職試験の受験資格の見直し】

▼主務職試験の受験資格の見直しを行う理由は？

・経験者採用の社員やキャリアアップをめざす社員、また様々なキャリアを積み重ねる中で管理者をめざす社員を後押しするため、主務職試験及び医療社員の T 等級試験の受験資格 40 歳から 35 歳へと見直すこととした。

▼主務職試験(飛び級試験)の試験資格を「指導職 1 等級以上に在級年数 5 年以上かつ受験年度末の年齢が満 35 歳以上の者」とする理由は？

・育児休暇や経験者採用が途中から「管理者をめざしたい」とキャリアアップをめざす社員にとって、40 歳からでは遅いとの声があった。「早期に要件を緩和してもよいのでは」と検討したものである。

【選考審査の見直し】

▼選考審査の見直しを行う理由は？

・等級区分等の見直しに伴い選考審査も見直すものである。

▼テクニカルリーダー職 B への昇職にあたって選考審査を行う理由は？

・テクニカルリーダー職 B への昇職にあたっては、その適性を判断するため出願書類の提出及び面接、執務や勤務態度、技術力を見ながら会社が責任をもって判断する。

【在級年数の短縮の見直し】

▼在級年数の短縮の見直しを行う理由は？

・社員の多様なキャリアを支え、一人ひとりの意欲や活躍にスピード感をもって応える観点から、昇進制度の短縮措置を見直すこととした。

▼指導職試験、主任職試験及び主務職試験(飛び級試験を除く)について「学校教育法に定める博士号の取得者は在籍年数を 1 年短縮する」とする理由は？

・博士号をもっている社員は入社する年齢も高くなり、高い能力を活かすのが遅くなってしまう。「早くキャリアアップしなければ能力がもったいない」との管理者などの声もあることから、在級年数を短縮することとした。

「表彰制度の見直し」に関する申し入れ

▼表彰制度を見直す理由は？

・安全は全社員で築き上げるという考え方のもと、運転無事故表彰は一定の役割を果たしたことから発展的に解消し、職務能力給のベースの引上げや業務手当で措置することとした。

▼「運転無事故表彰は一定の役割を果たした」また「発展的に解消する」とはどのようなことか？

・融合と連携が進み、もっぱら運転業務に携わる社員が減少しており、運転業務に携わる社員のみではなく、安全は全社員で築き上げるという考え方からである。

組　合：運転業務に携わる社員が存在しなくなれば理解できるが、これからも存在する。褒める文化が大事であり、表彰により社員の意識への効果もあったことから見直しには懸念が残る。