



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8日 No.921

## 「人事・賃金制度等の見直し」 団体交渉で説明を進める（8月7日）

### 「出向の見直し」に関する申し入れ

#### ▼出向の見直しを行う理由は？

- ・新グループ経営ビジョン「勇翔 2034」における二軸経営の推進やグループ内外との融合と連携を見据え、出向と転籍の制度と運用を一体的に見直すこととする。

#### ▼実施期日を令和8年4月1日とする理由は？

- ・「人事・賃金制度等の見直し」と同時期に定年年齢の引き上げを実施していく。

#### ▼出向期間は「5年以内を基本とする」理由は？

- ・グループ経営のさらなる推進のため、公募制異動やグループ会社への出向など、多様な事業で活躍する社員も増しており、より多くの成長機会を得ていくためである。65歳定年により60歳からの原則出向を踏まえて5年間とした。さらにグループ内で人事運用を活発化させていく。基本は5年間であるが、短縮する場合もあると考えている。

#### ▼出向期間内に令和8年4月1日の実施期日を迎える社員の取り扱いはどうなるのか？

- ・現行発令されている出向期間のままとなり、以降は任用の基準に則り取り扱うこととする。

#### ▼出向手当の支給期限を「5年間に限る」としている理由は？

- ・出向期間を5年としたことから、出向先基準の社員の出向手当の支給期限も5年とする。

#### ▼出向特別措置の支給対象会社を定めている理由は？

- ・2001年の「設備部門におけるメンテナンス体制の再構築」（設備21）による業務委託に伴い、人材育成の観点から出向する社員へ特別措置（6,000円）を支給してきた。現状、融合と連携が進み、設備関係だけではないため、特別措置を廃止する。業務委託は進めていくが、グループ会社と一体となって経営を行っていく観点から手当の使命を終え、業務手当に組み入れ発展的に解消していく。

#### ▼出向特別措置の支給対象会社に、ジェイアールバス関東及びジェイアールバス東北を拡大した理由は？

- ・1991年に遡るがジェイアールバス発足当時の労働条件は当社と同様であったため、バス会社は支給対象会社から除いている。当時の骨格を現在まで維持してきた中で、今回、JR本体との労働時間の差に対して支給対象会社とした。規定を変更しておくことで、バス会社が労働時間の変更を行っても対応できる。

### 「転籍の見直し」に関する申し入れ

#### ▼転籍の見直しを行う理由は？

- ・二軸経営の観点から、出向から転籍を見据えて見直すものである。出向期間を終え、その出向先に残りたいと希望しても残れない制度であるため見直すこととした。離職などJR東日本グループ外への人材流出を避け、グループ内に残ってもらうために幅広く考えて認めていきたい。ウェルカムバック制度を含め、今後もグループ会社に残った社員との関係性を重視していく考えである。

#### ▼転籍会社を「株式会社ジェイアール東日本情報システム」から「他の会社」とする理由は？

- ・「株式会社ジェイアール東日本情報システム」のみは廃止し、特定の会社の指定をなくすものである。

### ▼転籍会社の「他の会社」はどのような会社があるのか？

- ・グループ会社、パートナー会社など、その範囲は定めていない。制度の性格や社員の運用を考えれば、グループ会社やパートナー会社が多いと考えている。ただし、グループ外に出向している社員もいることから、一部付き合いのあるグループ外の会社へも会社が認めれば転籍は可能であると考えている。

### ▼転籍会社に転籍を希望する社員に対して「会社及び転籍会社が認めた場合」とは、どのようなことなのか？

- ・転職が活況の中、社員が出向先からJR本体に戻りたくない場合は離職するケースが多い。グループ全体の経営視点で、優秀な人材を当社グループ会社内にとどめておくために考え方を転換していく。
- ・転籍について様々なケースがある。本人希望や出向先の会社から残ってほしいという場合もあり、会社同士で転籍についての話し合いは行う。
- ・転籍のタイミングは出向が切れるタイミングであり、社員から希望を聞いてから検討するなどの定めはない。また、JR本体復帰後に転籍となる場合もあり得ると考えている。

### ▼転籍を希望する社員が出向期間中の場合の取り扱いはどうなるのか？

- ・本人が希望し、会社と転籍先の会社が認めた場合は転籍可能である。
- ・前段で同種の業務に携わっていれば別であるが、経験したことがない、まったくその業務に携わったことのない社員が転籍を希望しても現実的ではなく、転籍先の会社からも認められなければ可能性はないと思われる。

### ▼「表彰の勤続年数を算定する場合において、会社における勤続年数は、転籍会社の勤続年数に通算する」とはどのようなことなのか？

- ・転籍した会社に表彰制度があった場合に限るが、勤続年数を通算することで永年勤続表彰制度など社員有利になると考えたものである。勤続年数の通算が認められるのかは、転籍した会社によりケースバイケースである。

### ▼転籍会社に転籍する社員に対し、転籍一時金を支給する理由は？

- ・ノウハウを持った人材が他企業へ流出しないようにするためである。
- ・「グループ会社内にとどまって欲しい」とした考えのもと、JR本体より賃金水準が低い会社が多いことから設定したものである。

### ▼転籍一時金を「主任職以下 100 万円」「主務職 150 万円」「主幹職・テクニカルリーダー職 200 万円」とする理由は？

- ・転籍すると職制によって賃金の段差が大きくなる社員も存在するため、賃金を勘案し、わかりやすく設定している。
- ・100 万円からの設定は平均的な賃金水準を考慮し、グループ会社内の賃金バランスを考慮した。また、50 万円ずつプラスする理由は、転籍先の職制における賃金を考慮したもので細かい設定基準はない。

## 「遺族特別補償及び遺族特別給付の見直し」に関する申し入れ

### ▼遺族特別補償及び遺族特別給付の見直しを行う理由は？

- ・退職手当がなくなり企業型拠出年金となるため、退職手当で給付金の算定を行っていたが、退職手当との関係性で見直しを行っていきたいと考えている。

### ▼遺族特別補償及び遺族特別給付の額を 100 万円増額する根拠は？

- ・勤続年数によってこれまでと同じように算定ができなくなった。例えば勤続 25 年の社員で算定した場合には約 72 万円であることから 100 万円は妥当な金額であり、遺族の方にも配慮した金額であると考えている。