



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9日 No.922

「人事・賃金制度等の見直し」 団体交渉で説明を進める（その2）

「再雇用制度の見直し」に関する申し入れ

【エルダー社員制度の見直し】

▼エルダー社員制度の見直しを行う理由は？

- ・定年年齢の引き上げに伴い、エルダー社員制度については廃止していく。

▼エルダー社員が会社において勤務する場合の職名変更の実施時期を令和8年7月1日とする理由は？

- ・組織再編と同時期に実施していく。

▼エルダー社員の基本賃金の地域区分を2つとする理由は？

- ・エルダー社員は勤務地の変更が極めて限定されることや、役割遂行に対する賃金を軸に据えたシンプルで分かりやすい賃金体系とする。セカンドキャリアスタッフ制度についても同様である。

▼地域区分1を「東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、大阪府」とする理由は？

- ・都府県における生計費や賃金水準を勘案した。勤務地によって現行の基本賃金より下がるエルダー社員もいるが、経過措置で対応する。
- ・今後の事業拡大などにより勤務地が広がることも見ている。また、現在も当社エリア外の大阪府や愛知県で勤務（出向）している社員はいる。

▼地域区分2を「地域区分1以外の道府県」とする理由は？

- ・エルダー社員は契約期間中の勤務地の変更が極めて限定されるなど、考え方は現職社員とは異なる。

▼地域区分を「エルダー社員の本拠が属する地域とせず在勤地」とする理由は？

- ・勤務地が限定されることから、転勤が伴う現職社員の住宅等手当とは異なる考えである。

▼従前の地域区分の1と地域区分3を採用している理由は？

- ・現行制度の骨格を維持した考えである。地域区分の2→1、地域区分4→3と現行制度をベースに基本賃金が下がらないようにする。

▼等級区分を（1）から（5）とする理由は？

- ・現行制度の骨格を維持し、現役社員時代の等級による能力や経験などを反映させていく考えである。
- ・能力の伸長については精勤手当の成績率で見えていく考えである。

▼等級区分（1）から（5）の額の根拠は？

- ・現行制度の骨格を維持した考えである。

▼従前の等級区分の（4）（5）のみを増額した理由は？また、それ以外を増額しない理由は？

- ・現行の調整手当の支給をやめて基本賃金に組み込んでいく。現行よりも上がり幅は少ないが、精勤手当や功労金に影響していくものである。

▼令和8年4月1日に満60歳を迎える社員はエルダー社員となるのか？

- ・エルダー社員となる。

▼令和13年3月31日をもって、エルダー社員制度を廃止する理由は？

- ・エルダー社員が存在しなくなるためである。

【セカンドキャリアスタッフ制度の新設】

▼セカンドキャリアスタッフ制度を新設する理由は？

- ・65歳以降も働きたい意欲がある社員が増加しているためである。経験値やスキルをグループ会社の成長につなげていく観点もある。

組 合：グループ会社等の要員不足を理由に、セカンドキャリアとして働いてもらうことはあるのか。

経営側：あくまでもセカンドキャリアの出発点は本人の希望と働く意欲となる。

▼セカンドキャリアスタッフとして再雇用する条件は？

- ・グループ会社等の雇用ニーズも踏まえつつ、勤務評価、健康状態などを踏まえ、グループ会社等と調整が可能な場合に再雇用を行うこととなる。本人の希望が出発点である。

▼セカンドキャリアスタッフの契約期間は1年とし、更新は4回を限度とする理由は？

- ・考え方は様々あるが、健康状態や家庭状況などを総合的に勘案して4回がベストであるとの考えである。
- ・半年などの契約はなく、1年間の契約である。雇用契約の満了を持って終了となる。
- ・70歳になった月の末日までなのは、雇用契約により個別となる。

▼セカンドキャリアスタッフがJR本体で勤務する可能性があるのか？

- ・グループ会社等において活躍する制度であり、JR本体で勤務することはない。

▼令和8年4月1日以降に満65歳となり、セカンドキャリアスタッフとして再雇用した場合の年次有給休暇及び保存休の考え方は？

- ・年次有給休暇及び保存休暇については社員（エルダー社員）から引き続いて勤務しているものとして取り扱うこととなる。カフェテリアポイントも230ポイントで同様となる。
- ・エルダー社員制度の設計に近いものであり、出向先は1年契約である。個別によってはケースバイケースであるが出向先が変わることもある。
- ・「管理職等の社員は除く」とあるが、主幹職以下の一般社員のことはない。
- ・当社の嘱託やテンポラリースタッフとして働くことはあり得る。決めはなく、個別の契約となる。

▼セカンドキャリアスタッフの基本賃金をエルダー社員の基本賃金と同額とする理由は？

- ・セカンドキャリアスタッフの賃金は、公的給付金なども踏まえたうえで設定しているものである。

▼セカンドキャリアスタッフの「社宅使用料金増額率を2.0倍とする」理由は？

- ・現職社員も45歳から増額となっている。若手社員と同等ではないため、割増の設定としたものである。

※使用料金の増額率

- ・満年齢45歳以上（1.2倍）、満年齢50歳以上（1.4倍）、満年齢55歳以上（1.6倍）
- ・満年齢60歳以上（エルダー社員1.8倍）

「実施期日」について

▼「転籍の見直し」「遺族特別補償及び遺族特別給付金の見直し」「再雇用制度の見直し」について、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に伴い、同期日としたものである。