



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 情報・宣伝部  
2023年3月3日 No.590

## JR東日本で初めて導入する「ジョブ型」について 東日本ユニオンは経営側に申し入れを提出！

申第10号「2024年度採用計画について」に関する申し入れ

JR東日本は3月1日に「2024年度採用計画について」を発表しました。採用計画の中では初めて『ジョブ型』の採用・人事運用を開始する」としています。



### 「ジョブ型」の採用・人事運用ってなんだ？

「ジョブ型雇用」とは一般的に「企業があらかじめ定めた仕事に必要な人材を採用する制度」をいいます。業務内容や責任の範囲、必要なスキル以外にも勤務時間や勤務場所などを明確に定めた上で雇用契約を結ぶことから、ジョブ型雇用の社員には、その仕事に適した高いスキルや専門性、そして結果が求められます。まさに、社員に「仕事」をつけるのではなく「仕事」に社員をつけるイメージです。

欧米では「ジョブ型雇用が主流の雇用制度」といわれており、日本の企業においても経団連の提言を契機として、生産性向上や人手不足からも「ジョブ型雇用」を導入する企業が増えてきています。

JR東日本では、高い専門性を有する人材を確保・育成していく観点から、重点・成長分野としている「開発・不動産」「Suica サービス」「データマーケティング」の事業領域について「ジョブ型の採用・人事運用を開始する」としています。

東日本ユニオンは寄せられた疑問の声をもとに、3月3日、申第10号「『2024年度採用計画について』に関する申し入れ」を経営側に提出しました。団体交渉を通じて経営側の考え方などを明らかにしていきます。

#### 【申し入れ項目】

1. JR東日本で開始する「ジョブ型」について、採用・人事運用の内容、考え方について明らかにすること。
2. 今後「ジョブ型」を「総合職」「エリア職」に拡大していく考えがあるのか明らかにすること。
3. 現在「多様な活躍」と「柔軟な働き方」を進めている中であって「2024年度採用計画について」で公表されている「高い専門性を有する人材を確保・育成」する理由を明らかにすること。