



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4月25日 No.607

2024年度採用計画における「ジョブ型」採用・人事運用について 経営側の考え方を明らかにする！

東日本ユニオンは4月18日、申第10号『2024年度採用計画について』に関する申し入れの団体交渉を開催しました。

交渉で明らかにした「ジョブ型」とは



**現段階においては新たな制度をつくるのではなく
現行の就業規則の中で
専門分野に特化した採用・人事運用を行う**

- ◇「ジョブ型」の人事運用は、重点・成長分野の「開発・不動産」「Suica サービス」「データマーケティング」の3つの分野において行う。
- ◇世の中の流れや競争が激しい分野であり、専門性の高い部門である。あらかじめ人事運用を示した上で採用・人事運用を行い、エキスパートを育成していく。
- ◇仕事に人をつけていく。欧米の「ジョブ型」のイメージではなく、日本の「メンバーシップ型」の雇用形態の中で、特定の領域内でキャリアを積んでいく。
- ◇採用時に「ジョブ型採用・人事運用」の趣旨を周知し、理解を求める。
- ◇退職までその分野で働くことが基本であるが、本人希望で異動することはゼロではない。
- ◇「ジョブ型」の人事運用として成果を期待するが、過度に成果を求めるものではない。
- ◇採用は現時点で総合職の枠であり選考は従来通りとなる。育成は専門特化した形となる。
- ◇3つの分野で働く社員のすべてが「ジョブ型雇用になる」イメージではない。
総合職の様々な経験を持つ社員、双方がいて相乗効果をつくりだしていく。比率は進めながらみていく。
- ◇現段階では「雇用契約」「賃金」についても総合職等と変わらない。
- ◇「ジョブ型」人事運用は、現行の就業規則の中で行う。



確認  **制度を変更する場合は、あらためて提案する。**



この間、鉄道事業では「柔軟な働き方」として「新たなジョブローテーション」が実施されていますが、社員の意欲と希望にそった担務変更や異動がある一方で、社員が希望していない「業種への担務変更」や「遠距離への異動」なども行われています。

私たち東日本ユニオンは、これまでも雇用や安全、サービス、賃金、働きがいなどの視点から「職名を残すこと」「運転士、車掌の職名を復活させること」を要求し、団体交渉を行ってきました。「職名によって『各システムにおける専門性を維持・向上していく』とした社員意識につながっている」「施策の目的である社員の柔軟な働き方やお客さまニーズなどの変化への対応は、各システムにおける専門性が土台にあってこそ実現できる」など「鉄道事業においても専門特化した人事運用を行うべきだ」と主張しています。今後も「一つの担務にこだわってスキルを磨きたい」とした社員の意欲にも応えられる人事運用のあり方を求めていきます！