



「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要件・団体交渉

JR東日本の退職金制度が大きく変わる！ 東日本ユニオンは「選択制」を求めるも実現ならず

2月27日、申第38号「『退職一時金制度』の見直しに関する申し入れ」の団体交渉を開催

経営側は現在「60歳定年制」から「65歳定年制」への制度変更とあわせて「退職一時金制度」を廃止し「企業型確定拠出年金」（企業型DC）へと全面移行する制度変更を提案しています。この制度変更によって、社員は60歳以降の働き方やローン返済計画、地元・実家に帰る計画など、将来設計の抜本的な見直しが迫られています。

私たちは社員誰もが安心して働き続けられる制度とするため、退職金制度を残した「選択制」の導入を経営側に求めて団体交渉を開催しました。

私たち東日本ユニオンは、社員の不安や意見、職場実態なども交えて要求の実現を求めました。

①「退職金制度」と「企業型DC」の選択制の導入

・令和8年3月31日以前に入社した社員は、退職金制度と企業型DCを選択できる制度とすること。

②あとから「企業型DC」へと移行できる柔軟性のある制度設計

・退職金制度を選択した場合でも、あとから企業型DCへ移行できる制度設計とすること。

経営側は提案内容で妥当とする考え方として

- ・「人生100年時代」における資産形成の必要性を踏まえること。
- ・社員自身がライフプランに応じて資産運用を行う時代であること。
- ・企業型DCは多くの企業が導入している制度であること。

その上で、第二基本給を含めて「退職一時金制度」を廃止し「企業型DC」へ移行すると回答しました。

職場実態は経営側が描くような状況にはなっていない現実を主張！

制度の理解や資産運用に伴う商品選択が進んでいない実態として、

制度が複雑で理解にくい！ 投資経験がない！ 「説明会」が労働時間外であり開催期間も短い！

雪害や輸送障害対応で検討する時間などない！ 手続きの締切に迫られ十分に検討することができない！

など、経営側にも多くの社員から問い合わせがある事実を認めつつも「制度発足時に伴う一時的な課題であり、一定の線引きが必要である」としています。

私たちは、このような状況を置き去りにして、社員不在のままで制度導入手続きだけを進めている現実から、社員の間では大きな不安が広がっていることを訴えました。

「退職金制度」は社員の人生設計にかかわる！

退職金制度の変更は、単なる制度変更ではありません。「定年延長」「退職金制度の廃止」「早期退職制度の見直し」が同時に進められることは、社員の人生設計そのものに影響します！

東日本ユニオンは引き続き、社員が安心して働ける制度の実現を求めていきます！