



HPはこちら

「ジョブ型人事運用の実施について」 解明の団体交渉を行う

東日本ユニオンは3月15日に申第23号「ジョブ型人事運用の実施について」に関する申し入れの2項目について、団体交渉を行いました。

1. ジョブ型人事運用の適用者と指定する社員の指定条件を明らかにすること。

組合側：具体的な仕事内容や今後の考え方が明らかにならなければ、全容が見えてこない。

経営側：令和6年度は「開発・不動産」「Suica サービス」「データマーケティング」の3つである。一言ことでは語れないが、資格の有無にかかわらず実務経験や広いスキル、能力や仕事に対する熱意など、ジョブ型人事運用の適用は総合的に判断していく。

組合側：有資格や必須条件など指定条件が明らかになっておらず、解除する場合の基準もわからない。3万円の特別措置も付けることから、明確にするべきである。

経営側：指定条件や指定解除の形はなく「任用の基準」となる。社員からの募集については、現段階では具体的になっていない。

組合側：モビリティ分野での募集についてはどうなっているのか。

経営側：まだジョブ型人事運用で判断できるものはない。

2. 「ジョブ型」と呼称した考え方を明らかにすること。

組合側：ジョブ型と呼称した理由はなにか。いわゆる欧米型のジョブ型雇用との違いはなにか。

経営側：専門性や知識を必要とする部門で活躍をしてもらう。やることを明確にするため「特定の領域で働く」ことからそう呼称している。欧米型では仕事に人をつける。仕事が無くなれば解雇であるが、それとは違う。外れる場合もあるが、その領域で力を発揮する人を指定していく「ジョブ型人事運用」としている。

組合側：鉄道事業の「安全」に特化したジョブ型人事運用の考えはあるのか。

経営側：生活ソリューションの部門も競争が激しい。今、安全について行うのかは検討が必要であるが、安全については職務や経験を積んでスキルを上げる部分もある。すぐにジョブ型とはならない。

組合側：仕事に人をつける欧米のようなジョブ型へ制度変更する考えはあるのか。

経営側：今の段階で欧米のようなジョブ型にする考えはない。

組合側：新しいことに挑戦するときにはリスクが伴う。ジョブ型人事運用を行うことにより、社員とすれば「特定の事業領域」でスキルを活かせる一方、応募型のジョブ型人事運用ばかりに目がいくことで、今の業務がおろそかになり「安全」が損なわれるようなことがあってはならない。