

緑の風 FAX版



NO. 136 2019年5月29日 JR東労組

JR 東労組ホームページ

5月28日に団体交渉で雇用について確認した意義は？

この言葉の背景は、人口減少社会で働き方改革が求められているからだよ。



経団連の中西会長や自動車業界のトップが「終身雇用」の継続は難しいと述べ、私たちの雇用制度も変わってしまうのではないかと、職場からは不安の声が出されています。

そもそも最近よく聞く、ジョブ型雇用ってなあに？



○ジョブ型雇用とは仕事に人を割り当てる雇用の形です。

日本以外の多くの国で採用されている雇用方法で、右図のとおりです。

○メンバーシップ型雇用とは、人に仕事を割り当てる雇用の形です。

日本特有の「年功序列」や「終身雇用」、「新卒一括採用」など制度が前提の雇用方法です。

＜ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用比較図＞

	ジョブ型雇用	メンバーシップ型雇用
職務	職務や勤務地が限定	職務や勤務地などは限定されない
採用	欠員補充時に募集	新卒一括採用や定期採用
雇用保障	弱い	強い
給料	職務によって決まる職務給	職務遂行能力によって決まる = 職能給、年功によって昇進がある
教育	社内教育は少ない	OJTや研修など社内教育が多い

JR東労組は、5月28日に「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ(その2)の団体交渉を行いました。

「終身雇用」「年功賃金」の考えは現時点で変わらないことを確認しました！

今後も職場の声を基に団体交渉を行います！

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」に対するJR東労組のたたかいのスローガン

1. 経験労働に裏打ちされた安全とサービスの質を守り、向上させよう！
1. 年功賃金制度維持と雇用確保を前提として、将来にわたり風通しの良い働きがいのある職場をつくり出そう！
1. 職場議論を積み上げ団体交渉を通じて、労働条件の向上と組織の強化・拡大を実現しよう！

解明交渉によって明らかになった会社の考えに対して「安全」で「働きがいのある」施策にするために掲げたスローガンを基に職場から議論を巻き起こそう！