



大地申
第3号

「本人の生活・キャリアプランを無視した異動を社員に押し付け、
強行する『新たなジョブローテーション』の
異常な運用の停止を求める」緊急申し入れ交渉を行う①

◇冒頭議論◇

【8月4日開催】

組合:ジョブローテーションの異動に伴って問題が発生している。運輸の出席を求めてきた。スピード感を持って議論していく必要性もあると思っている。

会社:主幹部が絡んでいない訳ではないが人事が最終的な判断をしている。回答出来る体制となる。

組合:この間、施策を優先して団体交渉を行なってきた問題意識があるがどうなのか?

会社:貴側の申し入れを蔑ろにしてきた事はない。緊急申し入れという事もあり
スピード感持って議論をしていきたい。



1. 大宮支社管内において連続して出されている簡易苦情処理申請について会社の認識を示し早急に対策を講じること。また「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」施策の趣旨を支社・現場で理解を深め、労使の議論経過・議事録確認を遵守し目的に則った施策の運用が出来るようになるまで一旦中止すること。

回答:社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積むことにより、社員の成長と安全・サービスレベルの向上に繋げるという考えに変わりはない。引き続き、面談やコミュニケーションを通じて社員の状況を把握していく考えであり、社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

【大宮車掌区●●さんのケース】

組:指導担当は主任職以上と言われたがそうなのか?

会:新人の指導など安全が重要なポジション。管理者の考えもあると思うが、主任職の考えもあると思う。必ずしも主任職でないといけない訳ではない。

組:主任職試験は受けている。受からないとだめという意味か、他の試験を受けないといけない意味なのか?

会:主任職以上がふさわしいと言っていることから、主任職試験を引き続き受けて欲しい事と、チャレンジ精神を持って欲しい意味で言っている。

組:指導グループが駄目な理由が主任職以上と言われた認識。本人のキャリアプランが否定されている。指導グループに入れたい理由を教えてください。

会:面談の中で理由として、コミュニケーションの範疇で答えた意図が本人に伝えきれていなかった。

組:本人希望で行くのが一番良い。主任以上でないといけないと言っているが、納得いかない。この管理者はジョブローテーションのことを分かっているのでは? 施策を進める側が問題意識無い。異動ありきであり酷い。

会:社員の様々な状況や能力を見た上で成長を考えて話していくのが管理者の役割。

組:本部本社の議事録や協約協定に則ってない問題意識で議論している。

組:キャリアプランを描かせておきながら出来ない理由を言わないのは問題。キャリアプランの否定。

会:主任でなければ駄目と語られていないのは事実。根拠を全て出していない事もない。

組:主任でないといけない理由を話していない事は確認する。前提となる相手方の受け止めとして、聞いた事が返ってこなかった。具体的なフォローは無い。異動ありきになっている。我々のキャリアプランが否定され、会社のキャリアプランが押し付けられている。

会:受け止め方や解釈が色々あると思うが、意図としては様々な業務を経験して欲しいとの考えで話された。

組:理由を伝えられていないのが一番の問題。そもそも説明がされていない。

本部・本社間の労使議論を蔑ろにするジョブローテーション施策は一旦中止しろ!!!

大宮支社は、社員とのコミュニケーションとフォローを重視せよ!



ŌMIYA NEWS



No.20 2022年8月10日 JR東労組大宮地本

大地申
第3号

「本人の生活・キャリアプランを無視した異動を社員に押し付け、強行する『新たなジョブローテーション』の異常な運用の停止を求める」緊急申し入れ交渉を行う②

「ジョブローテーションの実施」について本部・本社間で以下の議論を行っています！

◎2019年4月20日 申20号「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 交渉議事録
14項「毎年の個人面談では家庭状況や本人希望を把握し、働きかゝりの観点から自己申告書等での本人の意思を最大限尊重し、納得感もてる異動や担務変更を行うこと。

【組合】丁寧に希望をしっかりと聞いていくと回答をいただいているが、どうしても現場ではどこまで聞いてもらえているのか、言ったことが叶えられないという、有効にならない。面談等の有効性を増すというためにも丁寧にやっていただきたい。

【会社】社員との関りが大事であり、きちんと関わったうえで希望がかなわない転勤になったのか。また自分の話を聞いて止めた上でのオファーとそうでない場合とでは、納得感がそれぞれ違う。きちんとこれまでやってきたが、これまで以上に社員に向き合っていきたい。



つまり、異動への納得感が増すように、今まで以上にコミュニケーションを図る事を確認しています



交渉で議事録通り行われていない事実が明らかになりました！



8月4日開催：申3号交渉における「大宮運転区でのケース」の議事

組：本人が描いていたキャリアプランが否定されたケースとして、専属教導になりたがったが、「専属教導にならなくても育成は出来る」と言われ、「なぜ専属教導が出来ないのか？」との問いに「分からない」と言われた。これは適切なのか？

会：言葉一つ取って適切かどうか応えられない。

組：本人が第一希望で「専属教導を行いたい」と描いているのに、理由を聞いたところ「分からない」となってしまう。なぜ出来ないのか答えていないのではないか！？

会：確かに教導が出来るかどうかは答えられていない。

組：彼は「ライフサイクルの深度化」を担ってきた。「ライフサイクルの深度化」で3年間駅業務を担い、運転士に復帰し、駅の経験を基に教導運転士や指導員を担って安全・サービスレベルを向上させることを担ってきたのに、戻ってきたら「若い子に世代交代」と言われ騙されたようなものだ！

会：時代の流れに対応していくためにも、会社も変わらないといけな。その流れからすると矛盾点に遭遇することがある。今回の指導担当が叶わなかった捉え方となる。受け取る側にも一定程度理解を持ってもらいたい。

組：全く納得感がない。ライフサイクルを担った事、本人の希望を無視している。納得感の押し付けは困るし、異動を進める側の納得感で異動を行うのはおかしいのではないか！

会：異動は本人の成長のために行うのが前提。

組：モチベーションが上がらないのか本人の問題なのか？

会：本人の問題とは限らない。

組：信頼関係やコミュニケーションがとられてないが故に、このような事になる。今後はどのように返していくのか？この課題は一致できると思うがいかがか？

会：普段からコミュニケーションが前提であり、信頼関係が前提。ご指摘通りであり、課題として捉えていく。

交渉途中にも拘らず、施策を進めることは許されない！
施策の目的に沿った運用ができるまで一旦中止すべきだ！！



大地申
第3号

「本人の生活・キャリアプランを無視した異動を社員に押し付け、強行する『新たなジョブローテーション』の異常な運用の停止を求める」緊急申し入れ交渉を行う③

8月9日に中断していた申3号「本人の生活・キャリアプランを無視した異動を社員に押し付け、強行する『新たなジョブローテーション』の異常な運用の停止を求める」緊急申し入れ交渉を行いました。

1. 大宮支社管内において連続して出されている簡易苦情処理申請について会社の認識を示し早急に対策を講じること。また「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」施策の趣旨を支社・現場で理解を深め、労使の議論経過・議事録確認を遵守し目的に則った施策の運用が出来るようになるまで一旦中止すること。

【大宮車掌区のケースを基にした議事】

組:本人が希望した箇所があったが、本人のキャリアプランから納得しない状況となった。「**異動する人と出る人の合致が必要**」と会社言われた。なぜ、本人希望を尊重してタイミングが来るまで待たなかったのか。会社のキャリアプランを優先しているのではないか！「**異動する人と、出る人の合致が必要**」とはどういう意味なのか？

会:合致という意味は、出る人、入る人という意味。本人の希望する職種など把握し、総合的に勘案して行っている。そのような中で全体の需給を把握して判断するという側面もあるが、当然、本人が羽ばたく職種、成長につながる物を見た中で決めている。全てが社員の希望通りにならない。希望を持ち続けてほしい。

組:「**合致が必要**」という言葉は、本人のキャリアプランの否定だ！本人の希望する異動先については「**ないね**」と言われている。

会:これは、管理者の社員への伝え方がある。最終的には事前通知に基づいて異動するので、**表現の仕方に問題はある**。しかし、社員を思っている発言である。

組:当該組合員と会社のコミュニケーションとは？

会:**一定程度積み上げていると思う**。副区長と当該社員の人間関係の上でコミュニケーションを取っている。期待をお伝えした。

組:人間関係はどういう認識？片思いで人間関係は成り立つのか？人間関係あれば簡易苦情処理は出ない。信頼関係などどういう認識なのか？

会:**人間関係の中身について当該社員には確認していない。しかし、人間関係を築いてきた**。

組:期待だけを伝えるは、一方通行。面談でひとつも解消されない。本人の希望に配慮すると本部本社間の議論にある。今の状況では、会社の期待だけを伝える。議論されているのか？

会:やり取りで腹落ち感など個々で時間軸はある。納得されるまで人事異動をしない訳ではない、前向きにとらえてほしい。会社として発信している。一定の理解の中で羽ばたいてほしい。

組:【7月14日の当該組合員と副区長のやりとりを読み上げる】納得感や不安を払拭されるやりとりがどこにあるのか？

会:**そこまで事細かくは把握していない。本人希望がかなわない理由について話していない部分はある**。

組:納得していないから今回の異動だけで4件の簡易苦情処理が出されている。支社として主体的に受け止めるべき。

会:**指摘は受け止める**。コミュニケーションは大事。引き続きとる。



コミュニケーションの根底にある「信頼関係を再構築」し、「納得感」が生まれる施策にするために、本部・本社間や地本支社間での確認事項の遵守を強く求める！！

その④に続く！