



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④

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。

【異動先の根拠を示さなかったケースを基にした議事】

《8月9日 交渉》

組: 大宮運転区から宇都宮営業統括センターへ異動した人は異動の根拠として「若手との関わり」「牽引力」「発言力」と言われている。どういう認識で異動を示したのか、その根拠は？

会: 本人の希望はあるが、管理者からの期待、人間性など運転士だけでなく様々な経験をして欲しいと欲しい。社員の成長だと思いチャンスだと思って欲しいと伝えてきている。

組: 施策の趣旨でもある納得感が得られないので簡易苦情処理を出したんじゃないですか！？

会: 簡易苦情処理が出されているので、納得感は得られなかったと一定程度は言えると思う。

組: そもそも大宮運転区で人材育成をやらせていない！職場で教導もつけない。ただ異動させることしか考えていない！成長させようなんて職場は思っていないのではないかと？

組: 先ほどから聞いていればチャンスという言葉が使われているが本人が描いたキャリアプラン以外の異動先が会社から示された場合チャンスなのか！？この認識すら合わなかったらヤバイですよ..

会: チャンスと捉えきれない場合もあると思う..

組: また大宮車掌区から宇都宮営業統括センターへ異動した方は「通勤地を見て」「M 電職場で E 電の経験を活かせる」「車掌としてベテラン」とも言われているが根拠は？

会: 様々な含みがある。総合的に使っている言葉である。

組: E 電の経験と人材育成にどんな関係があるのか？通勤する新幹線も数本しかない！

組: 19 日の面談以降、23日の事前通知が手渡されるまでやりとりはしたのか？本人希望に沿っていない方へフォローしていく、本人のモチベーションを上げていくために努力は惜しまないと回答している。

これまで後フォローも やられていない。やっている話を聞いたことがない。

会: フォローは必要。それがなされていないのであれば指摘を受け止める。

**施策の POINT！！ (本部—本社間の議論経過ならびに確認事項)**

・**納得感**は施策の**ポイント**

・一人一人の社員が主体的にキャリアを描くことが出発点



・施策の**趣旨**でもある**社員の夢や希望**に近づけられるよう日々のコミュニケーションを図り、丁寧な面談を行える体制をつくっていく

・似たキャリアを積んできた2名の社員が、希望が実現・非実現と結果が分かれた場合には、今後何をすれば良いのか明確にするため、希望が実現

できなかった根拠を本人に明らかにし**フォロー**していく

その⑤に続く！



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⑤

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。

【異動の恣憑から事前通知まで時間が短すぎる事に対する議事】

【8月9日 交渉】

組: 異動の恣憑から事前通知まで**最短で8日間**というものもある。あまりに短すぎる、面談で会社に短いと主張はしているが、改めて異動の恣憑から事前通知までの認識は？

会: 急遽決まる異動もあり、そこだけを取って一概には言えない。

組: 現場からは聞いてないのか？

会: 短いとの声は聞いている。受け手の感覚もあると思う。

組: 管理者からの声も含め短いとの声は支社として掴んでいる。でも改善しない？

会: 事前通知から発令までが社員との必要な心構えの議論をしていくもの。

組: 職場では異動している人も含めて相当声があがっている、短いという声！

現場の声を支社は把握するだけなのか？

会: この場で具体的に返すのは難しい。

組: 本人希望を把握して、その実現に向けて面談が事前通知までに行われてきたと思う。異動に踏まえたコミュニケーションにもなるので相当重みがあるものになる。どうやってキャリアプランに寄り添ってやっていくかといえば重要な位置付けとなる。納得感をいかにあげていくのかは課題である！



## 【ジョブローテーション施策の受け止め方】

- ・そもそも会社が労働組合に提案してきた施策である。
- ・労働組合としてどの様に施策運用をするのか本部—本社間で議論してきた。
- ・その結果、JR 東労組は議事録締結(2019・8・30)をおこなった。
- ・結果として労使の議論経過や確認事項を労使で守り、組合員へ適用していく事は会社としての義務である。
- ・「確認事項や議論経過を労使で守っていく」事で認識は一致している
- ・現場管理者も議論経過などは把握していると回答。(2022. 8. 4支社回答)

組: この間、ジョブローテーションの異動に関わる事で3名の病欠者が出ている。支社の認識は！？

会: そういったケースが無いことがあるべき姿。サポートしていく。

組: 次回は休職者について議論していく。

**働けなくなる社員をつくる大宮支社の非人道的な  
新たなジョブローテーションは直ちに中止せよ!!!**

その⑥に続く!



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⑥

【8月17日開催】

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。

またまた

## 会社が答えられず「中断」

第1回交渉で

団体交渉で責任持って答えると言ったのに…

答えないのは…

# 不誠実団交だ！

「簡易苦情処理申告をしたのが運輸関係の職場の組合員だから、**明確に回答できるのは主幹部(運輸部)だからその関係者が団体交渉に参加するべきだ**」との組合の主張に対し、会社は「**人事課が責任ある回答ができる**」とのことでしたが、結果は**調査不十分**で回答ができませんでした。またしても交渉は中断。団体交渉に応じるが、誠実に交渉しないことは**労働組合法7条に反する違法行為**です。

### 《不誠実団交の判断基準》

- 交渉の当初から合意達成まで持っていき意思のないことを明確にした交渉態度
- 拒否回答や一般論を繰り返すのみで、議題の実質的検討に入ろうとしない交渉態度
- 十分な説明を行わないまま、当初の回答に固執する態度
- 組合の要求・主張に対し十分に回答や説明・資料提出を行わない態度



## 団体交渉での確認事項無視！

### 「誠実交渉義務違反」は、不当労働行為です

# 本部・本社間の労使議論を忠実に守り、誠実に対応しろ！！