



2月3日  
東地申31号

**「新幹線車掌業務の新幹線統括本部への移管について」に伴う  
異動希望に関する面談の実施を求める緊急申し入れ  
団体交渉を行う！（その1）**

1. 2021年3月に実施される、丸の内車掌区の新幹線業務の新幹線統括本部への移管、及び、東京新幹線運輸区の発足に伴う「異動希望に関する面談」を実施すること。

回答…自己申告書の面談等を通じ、社員の状況等の把握に努めている。

組 合	会 社
この申31号の提出が1月18日、その交渉が今日2月3日、しかし丸車では1月25日から、会社が社員を個別に呼び出して「東幹輸でがんばってほしい」との面談が行なわれている。時間軸がチグハグで進め方に納得がいかない。	組合からいただいた申し入れを決して蔑ろにしているわけではなく、必要な場面で必要に応じてコミュニケーションをとっているもので、会社としては必要な準備を進めてきたということである。
秋の面談の中で管理者から「ここからは東幹輸発足・基地再編に関することを聞きます」と言われた人と言われていない人がいることにより、自分の希望を主張できた人・できなかった人がいる。秋の面談の中で把握するというならば、誰もが一律に同じ認識に立てるやり方をすべきである。	自己申告書の面談が大事である・重要であることは認識している。管理者によって言い回しが異なるということは受け止めていき、管理者によって差が生じないようにしていきたい。
1月25日から、会社から「呼ばれている社員・呼ばれていない社員」が発生していることは差別・区別だ。全社員にやるべきだ。「呼ばれていない社員」は不安しかない。	コミュニケーションは個別内容が異なるので一律に行なうものではない。また、差別しているという認識にはない。しかし、必ず全社員にということは約束できないが、不安を抱えていることも承知したので、そういった方々に必要なフォロー・必要なコミュニケーションはとっていきたい。
異動に関する面談はやらないということか。	異動はあくまで就業規則に則って行なうもので、自己申告書の面談において把握しているので、今回の申し入れである「異動希望に関する面談」については行なうという考えはない。社員が希望を主張することは妨げるものではない。
“必要な”と言うが、全社員に必要な。だから面談をやるべきだ。	主張は承る。今後も様々な施策がある中で、面談をやるべきだという主張は承っているので、内容も含めてその都度状況を見て施策を進めていきたい。

**なかなか認識一致しない中でも確認したこと**

- 現在、丸の内車掌区で行なわれているコミュニケーションは会社としても把握している。
  - 「会社としては必要な場面で必要に応じてコミュニケーションをとっているものであるが、それは個別内容が異なるので一律に行なうものではない」というものの、『個別に呼ばれている・呼ばれていない』という差別が不安にもつながっているため、全社員を対象としたコミュニケーションを行なうこと。
- その主張は承り、必要なコミュニケーション・必要なフォローは行なっていく。

2月3日  
 東地申31号

「新幹線車掌業務の新幹線統括本部への移管について」に伴う  
 異動希望に関する面談の実施を求める緊急申し入れ  
 団体交渉を行う！（その2）

2. 「新幹線車掌業務の新幹線統括本部への移管について」の社員の異動に関する進め方を明らかにすること。  
 また、現場において社員説明を実施すること。

回答…異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、必要な社員周知は行っていく考  
 えである。

組 合	会 社
異動について2月15日と具体的に言われている社員もいるし、2月の下旬とか中旬とか言われている社員もいる。全て現場長からの発言で三通りある。しっかりと整理して進め方を示していただかないと、職場でもっと混乱が生み出される。	現時点で決まったものはないのでこの場で申し上げるものはない。人事異動に関する事柄なので、必要な準備ができ次第、行なっていくということになる。
発信している側の現場長がいるわけで、「現時点で決まったものはない」「事実無根だ」「決まっていないことを言いふらすことはやめてくれ」と、会社から指導していただきたい。	一人ひとりにどういった会話で伝えているかわからないが、下旬とか中旬とかと伝えることや、「発令はいつごろなのですか」と問われた時に「このころかなあ…」と返すのは間違っていないと思う。
現場長に指導しないとダメだ。下旬だの中旬だの、果ては下旬だのと変わっている。「必要な準備ができ次第、内命が出ます」としないと、現場長への信頼がなくなる。社員の信頼を得られないと組織の長とは言えない。	主張は受け止めさせていただく。受け止める側の社員の気持ちがあるので、コミュニケーションではあるが、会社としてもそこはフォローしていく。
3月13日という日が示されている中で、そこに向けたスケジュール感が示されないため、結果的に不公平感や差別・区別が生まれている。	スケジュール感と言っても、異動に関すること、引越といった物理的・質的なもの等、様々なものがあるため、準備して固まり次第、示していきたい。

## 確認したこと

- 異動の進め方に関して…現段階で示せるものはなく、準備でき次第、進めていく。
- 現場長の言動について…受け止める側の社員の気持ちを鑑み、会社として社員のフォローをしていく。  
 →現場長への指導を求める！
- スケジュール感について…必要なことは決まり次第、社員周知を行なっていく。  
 →昨年の秋の団体交渉から「必要な社員周知は行なっていく」とずっと述べられているが、行なわれた試しがないというのが実感であるため、必要な社員周知は必ず行なうこと。

**組合員・社員の不公平感や不安を解消した上で  
 安全を最優先とした東京新幹線運輸区をつくりだそう！**