



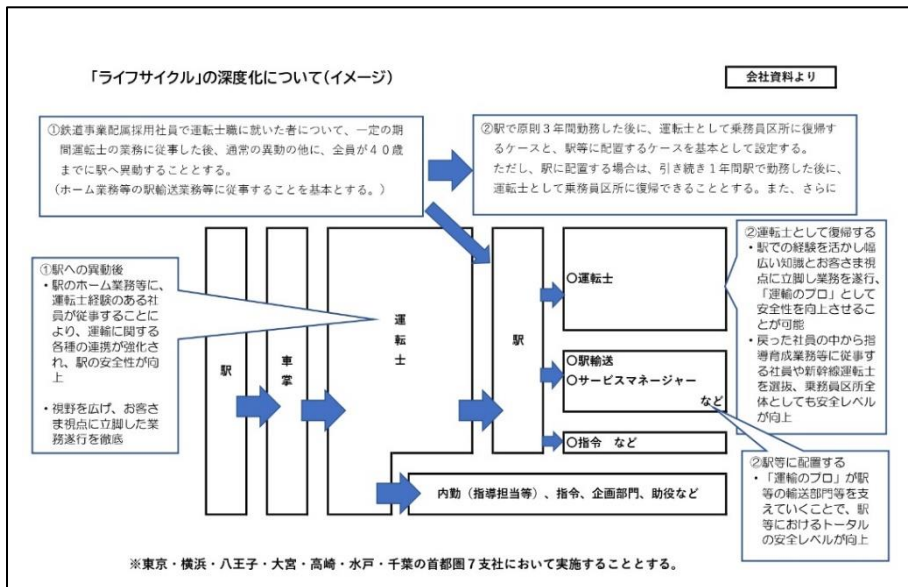
11月25日東京都労働委員会

救済申立受理

JR東日本 が行う不当労働行為の実例

「新たなジョブローテーション」異動における労働組合差別について **その①**

【人事制度の経過について】



平成2年以降の鉄道事業採用(現エリア職採用)社員は、駅をスタートに車掌、運転士と養成のライフサイクルでした。2008年6月から、ライフサイクルの深度化制度が始まり、運輸全般を熟知した「運輸のプロ」を育成し、「安全レベルの向上」を図る制度としました。2020年4月から実施された「新たなジョブローテーション」は、会社の任用の基準が重視された人事異動が行われることで、問題が発生しています。

会社発足以降「自己申告書制度」により、年に2回行われる面談(4月と10月)のうち、10月の面談では、ライフスタイルや将来設計などを記入した「自己申告書」を作成し、管理者との面談で意向を伝えてきました。そして、自己申告書に基づいた面談を通じて、社員個々の悩み、業務や異動に関する考え方を知ること、施策に反映させる事ができ、当然社員の納得感も高まるものとして定着してきましたが、**今の人事制度は「本人の意向が軽視され、現場管理者や、支社(現首都圏本部)の意向が強く反映された異動」**に変えられました。

◆任用の基準とは・・・(就業規則より抜粋)

就業規則第27条 会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

「新たなジョブローテーション」異動においてどうなっているのか?

新幹線職場を含め、536名が異動している。

そのうち輸送サービス労組組合員は303名

※本人希望通りは57名

※2022年10月25日現在

- ◆ 輸送サービス労組組合員に偏っている異動!
- ◆ 簡易苦情処理件数は127件、すべて対立却下!

運輸・車掌職場の異動状況

NEWS



11月25日東京都労働委員会

救済申立受理

JR東日本が行う不当労働行為の実例

「新たなジョブローテーション」異動における労働組合差別について **その②**

【新たなジョブローテーション異動に際しての労働組合差別について】

- ・2021年4月に本部発行の実態調査アンケートでは、8割以上が「夢や希望、幸福の実現は図られない」「安全・サービスレベルが向上しない」と回答！
- ・自己申告書に基づいた面談が一切反映されていないため、生活設計が大きく崩れるだけでなく、これまで長年積み上げてきた経験が無駄になり、働く意欲さえ喪失している！
- ・最も理解に苦しむのが、異動の理由を現場長が説明できないこと！

企業の人事異動で「社員に対する説明と納得感」が1番重要であるにも関わらず、JR東日本では全く行われません！人事異動の必要性を説明できないことから「異動だけが目的」であることを会社は逆証明だ！



- ・30年近く運転のプロとして経験を積み上げた社員に対して「視野を広げるため」という理由で、駅の出札窓口へ異動させた挙げ句「みどりの窓口を大幅に減らす」とプレス発表！
- ・今後、乗務員が足りなくなることを理由に「『ワンマン運転』や『ドライバレス運転』を決定した」とプレス発表しながら、経験を積んだ乗務員を次々に駅へ強制異動！
- ・「ライフサイクルの深度化制度」を担い、線区を熟知する「運輸のプロ」に対して、制度として約束された事柄が反古にされ、次々に異動！

【新たなジョブローテーション異動に際しての労働組合差別について】

- ・特徴点では、圧倒的に輸送サービス労組の組合員への発令が多いこと！
 - ・本人が望まない他職種への異動と「過小な要求」と受け取れる強制配置転換！
 - ・本人の意向に反した職種変更（運転士から駅、車掌から駅など）が行われている！
- 全体で114名、そのうち輸送サービス労組組合員82名。

異常事態！

【ジョブローテーションに関する団体交渉】

4回重ねた交渉で、鉄道業は「安全が最重要課題であること」「各職種において経験豊かなプロを育成することが重要」であり、「公正・公平感がある職場風土が必要であること」を主張してきましたが「必要な異動である」「不当労働行為の認識はない」という回答を繰り返すばかりで解決にいたりませんでした。

理由なき理由での異動は明らかな差別・不利益扱いであり不当労働行為です！