

## 「ジョブローテーション」と嘯いた「強制配置転換」に反対し 本人希望を尊重した異動の実現と健全な職場運営を求める地本見解

4月1日、JR東日本会社は「新たな輸送サービス価値の創造に貢献できる社員の育成」を目的とし、「新たなジョブローテーション」を開始しています。しかし本人希望の尊重無視、他系統への異動など、「社員の幸福の実現」など不可能な、社員を「人」ではなく「物」として扱う非人道的な異動が行われています。またJTSE組合員を狙い撃ちした「差別人事」となっています。

各現場で行われた懇話では異動希望を出していない組合員に対して、各現場長から「異動の対象になっています。時期と場所は未定。誰にも言わないで欲しい」と意味不明の懇話が行われ、その後は運転・車掌指導担当の組合員には他線区への乗務員、運転士から車掌・駅、車掌から駅へと希望をしていない他系統への異動が示されました。現場からは「普段コミュニケーションをとらない現場長が都合の良いことだけを述べている。納得させるのではなく説得でしかない」と呆れの声や、希望をしている社員がいるのにも関わらず異動の懇話がされず「何のための自己申告書の面談なのか、そのような面談であるならば行う必要はない」と怒りの声が上がっています。

昨年の自己申告書の面談では「異動を希望しないとどこでも異動していいと解釈される」「異動希望がないならこのように書いてみればどうか」など誘導尋問かつパワハラともいえるもので、多くの組合員は異動を希望しないと終わらない面談であったと述べています。このような内容は中止すべきです。

現在、各職場で事前通知書が手渡されていますが、東京地本に簡易苦情処理の申告が多数寄せられています。本人希望が尊重されず、「ジョブローテーション」の目的と大きくかけ離れている異動であること、そして整合性が全くないことの現れです。今後の異動においても簡易苦情処理の提出が続くようであれば、正常な職場運営がされていない異常事態です。

このように自己申告書を無視した面談と、本人希望を蔑ろにし希望していない異業種に突然異動させることは企業権力を利用したパワハラ面談・異動です。そして「ジョブローテーション」の真の狙いは人事異動を通じた職場活動の規制と排除、JTSEの弱体化が目指されているのであり「強制配置転換」と位置付けるべきです。

皆さん考えてください！「強制配置転換」が続けば、乗務に対するモチベーションの低下を引き起こすばかりか、「経験労働」「チームワーク」「安全風土」が崩壊する危機的状況に陥ります。コロナ禍における差別と社員への人格否定は、企業価値を失墜させる重大な企業責任であり直ちにやめるべきです。指定公共機関で働く私たちはエッセンシャルワーカーとして簡単に代替ができない労働であることが明らかになっています。その中で感染拡大のリスクという不安を抱えながら日々の業務にあたっています。いつ異動になるのか、どこに異動になるのか二重三重の不安を抱えながら乗務することは安全・安定輸送に大きな影響を与えます。そして社員の声は怒り・呆れから失望に変わっています。働く社員が失望を抱く、社員の心が離れていく経営姿勢を改め、乗客の命を預かる鉄道事業者としての使命を果たすべきです。

全組合員の皆さん！

東京地本は鉄道の安全を守り健全な職場運営を取り戻すために、本人希望を尊重しない理不尽な異動には断固としてたたかいます。面談や自己申告書を軽視することを止めさせ、個人を否定し、配慮を一切行わない強制配置転換には反対をします。経営姿勢が変わらないのであるならば、あらゆる手段を活用し解決に向けてたたかいます。鉄道の安全と働きがいのある職場をつくり出すために組合員のみなさんの決起を要請します。その最先頭で東京地本はたたかう決意を申し上げ見解とします。

2020年7月22日  
JR東日本輸送サービス労働組合  
東京地方本部