

# TOKYO MAIL NEWS



EAST  
TRANSPORT  
SERVICE WORKERS  
UNION

輸送サービス労組 東京地本

JTSU-E TOKYO

2022.8.3  
No.025



東地申  
第1号  
8月3日

## 組合差別を直ちに止め、安全・安定輸送の確保のため 「新たなジョブローテーションの実施」の中止を求める 申し入れを行う！

「新たなジョブローテーションの実施」は、今後予想される人口減少等による厳しい経営環境の中でも持続的な成長を実現していくには、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルの向上が求められ、そのためにこれまでの駅から運転士までのライフサイクルを見直し、社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮でき、かつ、主体性をもって業務に挑戦できる環境を整えていくことを目的に実施されました。しかし、2020年4月1日以降に異動した組合員の多くは、自己申告書に基づいた面談で管理者に申告しているキャリアビジョンが反映されず、希望先や希望職種への異動が叶わず、本人希望とはかけ離れた箇所が示されています。また、異動の時期や異動先が選ばれた理由の説明もなく、「異動そのものが目的になっている」と組合員、社員は不信感を持っています。さらには、異動後も「異動先の現場長から声をかけられたこともない」「成長と言うが具体性がない」と不満の声があげられ、会社への不信感から離職者も後を絶ちません。そして、これまでの異動の対象の多くは、私たちJR東日本輸送サービス労働組合の組合員の比率が多く、明らかな差別による不当配置転換であると言わざるを得ません。

「新たなジョブローテーションの実施」の本来の目的を実現するのであれば、異動を前向きに捉え、労働意欲の維持・向上につながる異動であることが前提です。近年重要視される「働きやすさ」や「働きがい」を高めるためには、ワークライフバランスと言われるように生活設計も考慮するために、自己申告書や面談を尊重すべきです。コロナ禍における環境下においても組合員、社員にとっての働きやすさや働きがいを創出していくことは、「変革2027」で描かれている社員・家族の幸福の実現につながります。しかし、差別は社員・家族を不幸にするばかりか、帰属意識が無くなり、職場風土が乱れ、安全・サービスレベルの低下を招きます。ましてや、ESG経営の実践を謳っているJR東日本にあって差別による不当配置転換はあってはなりません。目的からかけ離れた異動であるのであれば、即刻中止することを求めます。

現在、新型コロナウイルスのオミクロン株が変異した「BA.5」が流行していますが、「BA.5」はこれまでの系統よりも感染力が高く、社員自身の感染や、ご家族の感染による濃厚接触と見なされた自宅待機により、多くの社員が休まざるを得ない状況が発生しています。現場では勤務操配に苦勞している中、「この状況で本当に異動させるのか」「職場がまわらない」と会社への批判の声が多くあがっています。さらには、他の公共交通機関でも感染拡大の影響を受けて、鉄道やバスなどの運休が発生している現状です。公共交通機関の使命を果たすためにも、不要な異動は止め、現場の要員に余力をつくり、安全・安定輸送の確保に努めるべきです。

このままでは、お客さま、地域の皆様にも多大なご迷惑をお掛けせざるを得ない状況になることから、非常識な異動は直ちにやめるべきであり、東京地本は、以下の4点を申し入れました。

1. 「新たなジョブローテーションの実施」のこれまでの成果と課題を明らかにすること。
2. 2020年4月1日以降の異動について、自己申告書や面談における本人の意向と希望に基づき異動をした割合を明らかにすること。
3. 新型コロナウイルスについて、現時点での東京支社社員の感染状況と東京支社における危機管理の認識を明らかにすること。
4. 「新たなジョブローテーションの実施」に基づく異動が、明らかな組合差別になっていることから、即刻中止すること。

東京地本は、あらゆる差別を許さない決意で団体交渉に臨みます！