



No.19 2022年8月10日 JR東労組大宮地本

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①

◇冒頭議論◇ 【8月4日開催】

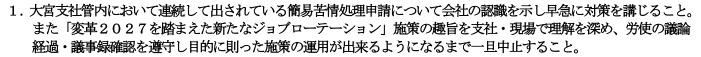
組合:ジョブローテーションの異動に伴って問題が発生している。運輸の出席を求めてきた。スピード感を持って議論していく必要性もあると思っている。

会社:主幹部が絡んでいない訳ではないが人事が最終的な判断をしている。回答出来る体制となる。

組合:この間、施策を優先して団体交渉を行なってきた問題意識があるがどうなのか?

会社:貴側の申し入れを蔑ろにしてきた事はない。緊急申し入れという事もあり

スピード感持って議論をしていきたい。



回答:社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積むことにより、社員の成長と安全・サービスレベルの向上に繋げるという考えに変わりはない。引き続き、面談やコミュニケーションを通じて社員の状況を把握していく考えであり、社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

【大宮車掌区●●さんのケース】

- 組:指導担当は主任職以上と言われたがそうなのか?
- 会:新人の指導など安全が重要なポジション。管理者の考えもあると思うが、主任職の考えもあると思う。<u>必ずしも</u> 主任職でないといけない訳ではない。
- 組:主任職試験は受けている。受からないとだめという意味か、他の試験を受けないといけない意味なのか?
- 会:主任職以上がふさわしいと言っていることから、主任職試験を引き続き受けて欲しい事と、チャレンジ精神を持って欲しい意味で言っている。
- 組:<u>指導グループが駄目な理由が主任職以上と言われた認識。本人のキャリアプランが否定されている。指導グループに入れない理由を教えて欲しい。</u>
- 会:面談の中で理由として、コミュニケーションの範疇で答えた意図が本人に伝えきれていなかった。
- 組:本人希望で行くのが一番良い。主任以上でないといけないと言っているが、納得いかない。この<u>管理者はジョブ</u> ローテーションのことを分かっていないのでは?施策を進める側が問題意識無い。異動ありきであり酷い。
- 会:社員の様々な状況や能力を見た上で成長を考えて話していくのが管理者の役割。
- 組:本部本社の議事録や協約協定に則ってない問題意識で議論している。

組:キャリアプランを描かせておきながら出来ない理由を言わないのは問題。キャリアプランの否定。

- 会:主任でなければ駄目と語られていないのは事実。根拠を全て出していない事もない。
- 組:<u>主任でないといけない理由を話していない事は確認する。</u>前提となる相手方の受け止めとして、聞いた事が返ってこなかった。具体的なフォローは無い。異動ありきになっている。我々のキャリアプランが否定され、会社のキャリアプランが押し付けられている。
- 会:受け止め方や解釈が色々あると思うが、意図としては様々な業務を経験して欲しいとの考えで話された。
- 組:理由を伝えられていないのが一番の問題。そもそも説明がされていない。

本部・本社間の労使議論を蔑るにするジョブローテーション施策は一旦中止しる!!

大宮支社は、社員とのコミュニケーションとフォローを重視せよ!





No.20 2022年8月10日 JR東労組大宮地本

大地申 「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 第3号 『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②

「ジョブローテーションの実施」について本部・本社間で以下の議論を行っています!

◎2019年4月20日 申20号「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ 交渉議事録 14項「毎年の個人面談では家庭状況や本人希望を把握し。働きがいの観点から自己申告書等での本人の意思を最大限 尊重し、納得感のもてる異動や担務変更を行うこと。

【組合】丁寧に希望をしっかり聞いていくと回答をいただいているが、どうしても現場ではどこまで聞いてもらえているのか、言ったことが叶えられないというと、有効にならない。面談等の有効性を増すというためにも丁寧にやっていただきたい。

【会社】<u>社員との関りが大事であり、きちんと関わったうえで希望がかなわない転勤になったのか。また自分の話を</u>受けて止めた上でのオファーとそうでない場合とでは、納得感がそれぞれ違う。きちんとこれまでやってきたが、<u>これまで以上に社員に向き合っていきたい。</u>

つまり、異動への納得感が増すように、 今まで以上にコミュニケーションを図る事を確認しています

交渉で議事録通い行われていない事実が明らかにないました!



8月4日開催: 中3号交渉における「大宮運転区でのケース」の議事

- 組:本人が描いていたキャリアプランが否定されたケースとして、専属教導になりたがったが、「<mark>専属教導にならなくても育成は出来る」</mark>と言われ、「なぜ専属教導が出来ないのか?」との問いに「分からない」と言われた。 これは適切なのか?
- 会:言葉一つ取って適切かどうか応えられない。
- 組:本人が第一希望で「専属教導を行いたい」と描いているのに、理由を聞いたところ「分からない」となってしまう。なぜ出来ないのか答えていないのではないか!?
- 会:確かに教導が出来るかどうかは答えられていない。
- 組:彼は「ライフサイクルの深度化」を担ってきた。「ライフサイクルの深度化」で3年間駅業務を担い、運転士に 復帰し、駅の経験を基に教導運転士や指導員を担って安全・サービスレベルを向上させることを担ってきた のに、戻ってきたら「若い子に世代交代」と言われ騙されたようなものだ!
- 会:時代の流れに対応していくためにも、会社も変わらないといけない。その流れからすると矛盾点に遭遇することがある。今回の指導担当が叶わなかった捉え方となる。受け取る側にも一定程度理解を持ってもらいたい。
- 組:全く納得感がない。ライフサイクルを担った事、本人の希望を無視している。納得感の押し付けは困るし、異動を進める側の納得感で異動を行うのはおかしのではないか!
- 会:異動は本人の成長のために行うのが前提。
- 組:モチベーションが上がらないのか本人の問題なのか?
- 会:本人の問題とは限らない。
- 組:信頼関係やコミュニケーションがとられてないが故に、このような事になる。今後はどのように返していく のか?この課題は一致できると思うがいかがか?
- 会: 普段からコミュニケーションが前提であり、信頼関係が前提。ご指摘通りであり、課題として捉えていく。

交渉途中にも拘らず、施策を進めることは許されない! 施策の目的に沿った運用ができるまで一旦中止すべきだ!!





2022年8月10日 JR東労組大宮地本

大地申

「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 **第3号 J『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③**

8月9日に中断していた申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いました。

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。

【大宮車掌区のケースを基にした議事】

- 組:本人が希望した箇所があったが、本人のキャリアプランから納得しない状況となった。「異動する人と 出る人の合致が必要」と会社言われた。なぜ、本人希望を尊重してタイミングが来るまで待たなかった のか。会社のキャリアプランを優先しているのではないか!「異動する人と、出る人の合致が必要」と はどういう意味なのか?
- 会:合致という意味は、出る人、入る人という意味。本人の希望する職種など把握し、総合的に勘案して 行っている。そのような中で全体の需給を把握してく判断するという側面もあるが、当然、本人が 羽ばたく職種、成長につながる物を見た中で決めている。全てが社員の希望通りにならない。希望 を持ち続けてほしい。
- 組:「合致が必要」という言葉は、本人のキャリアプランの否定だ! 本人の希望する異動先については 「ないね」と言われている。
- 会:これは、管理者の社員への伝え方がある。最終的には事前通知に基づいて異動するので、表現の 仕方に問題はある。しかし、社員を思っての発言である。
- 組: 当該組合員と会社のコミュニケーションとは?
- 会:一定程度積み上げていると思う。副区長と当該社員の人間関係の上でコミュニケ―ションを取って いる。期待をお伝えした。
- 組:人間関係はどういう認識?片思いで人間関係は成り立つのか?人間関係あれば簡易苦情処理は 出ない。信頼関係などどういう認識なのか?
- 会:人間関係の中身について当該社員には確認していない。しかし、人間関係を築いてきた。
- 組:期待だけを伝えるは、一方通行。面談でひとつも解消されない。本人の希望に配慮すると 本部本社間の議論にある。今の状況では、会社の期待だけを伝える。議論されているのか?
- 会:やり取りで腹落ち感など個々で時間軸はある。納得されるまで人事異動をしない訳ではない。 前向きにとらえてほしい。会社として発信している。一定の理解の中で羽ばたいてほしい。
- 組:【7月14日の当該組合員と副区長のやりとりを読み上げる】納得感や不安を払拭されるやりとりが どこにあるのか?
- 会:そこまで事細かくは把握していない。本人希望がかなわない理由について話していない部分はある。
- 組:納得していないから今回の異動だけで4件の簡易苦情処理が出されている。支社として主体的に 受け止めるべき。
- 会:指摘は受け止める。コミュニケーションは大事。引き続きとる。

コミュニケーションの根底にある「信頼関係を再構築」し、 納得感」が生まれる施策にするために、 本社間や地本支社間での確認事項の遵守を強く求める!





No.22

2022 年8月17日 JR東労組大宮地本

【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】

団体交渉で会社の言う

"家庭環境の配慮"が明らかになる



通勤時間が倍以上かかるようになった 家庭環境に配慮したのか

延びることになるが、社会通念上問題ない





家庭的な配慮は何をしたのか

個別具体的なものは示せられない



会社は社員に対しての配慮を具体的に示せず!!

☆本当に"配慮した"と言うならば ☆ 転勤による多数の病気欠席は出ない

転勤は人生設計や家庭環境に関わる大きな問題だ!! 黙って従うのではなく東労組と共に声を出していこう!



No.23 2022年8月17日 JR東労組大宮地本

大地申 「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 第3号 『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<u>「若手との関わり」「牽引力」</u> 「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<mark>チャンス</mark>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ないのではないか?
- 組:先ほどから聞いていれば<mark>チャンス</mark>という言葉が使われているが<u>本人が描いたキャリアプラン以外の異</u>

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オローしていく





No.24 2022年8月17日 JR東労組大宮地本

大地中 第3号 『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。

【異動の慫慂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:異動の慫慂から事前通知まで<mark>最短で8日間</mark>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、改めて異動の慫慂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、短いという声が! 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!





No.25 2022年8月17日 JR東労組大宮地本

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

第1回交渉で

固体交渉で責任券って答えると言ったのに…

が地下不誠美団交だ!

「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**調査へ十分**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く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

「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!!





No.27 2022年8月24日 JR東労組大宮地本

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⑦

【8月24日開催】

駅長は本部・本社間の議論経過を理解しているのか??

「病気休職」の原因は一一今回のジョブ典助だい

【冒頭】会社側より(前回の交渉が中断したことに対して)「具体的なフォローした日など

回答できなかったこと、ことについて反省する」と述べられました。

今回の議論の要旨は…(ポイント①:団体交渉には答えられる主管部が入るべき)

組合)責任持って答えられる主管部が入るべき!

会社)基本的に人事の内容なので人事の者が答える。

| **その結果…** (ポイント②:なぜ異動してから病気休職せざるを得なかったのか?)

組合)会社は家庭の状況は何かあれば家に帰らなくては ならない環境である認識はあったのか?

会社)認識はあった

組合)本部一本社の議論経過では様々な家庭状況に配慮すると回答している。 今回のケースでは具体的に何を配慮したのか?

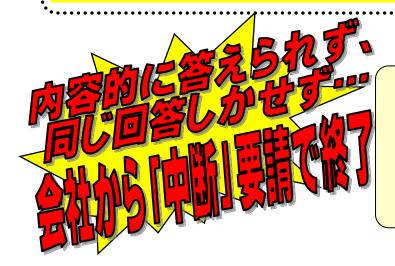
会社) 配慮とは「何を」と断定するものではないが、通勤できる箇所が一つの配慮。

組合) 職種が同じ中で一番遠い箇所への異動箇所ではないか!

それは到底、配慮したとは言えない!!!

そして会社は今回の異動が病気休職の 主要因であった事を最後まで認めず! 配慮?

最も遠い箇所が家の最寄り駅から



- ○大宮支社人事課が答えられないのだから、 当該現場長への団体交渉出席を要請!
- ◎ここまで団体交渉が長引かせている、

大宮支社人事課は責任を果たせていない!

◎大宮支社の姿勢=調査不十分=

事実把握能力の欠如だ!





No.28 2022年8月24日 JR東労組大宮地本

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®

【8月24日開催】

組合:病欠の主な要因はジョブ異動によるものか?

会社:断定できないが、要因の一つとして考えられる。



ジョブ施策運用以降、病気休職を3名出している主な要因として認めない大宮支社は…



《回答できず交渉は中断》

金化尼回忆交货飞售美名配约、真美名述《人》

No.30 2022年8月30日 JR東労組大宮地本

大宮地本は「新たなジョブローテーション」の労使議論を守らず、病欠者3名を出した異常な運用の一旦停止を求めています!

運用の一旦停止を求める根拠

会社からの要請で交渉は中断中

①協約・協定違反は許さない! 🏑

- ・キャリアプランがかなわなかった場合について、今後キャリアプランを かなえるためのフォローを具体的にしていくという確認事項が全く行 われていない
- ・育児・介護勤務の適応の有無にかかわらず様々な家庭環境について配慮していくとした確認事項が守られていない
- ・簡易苦情処理申請がこの間、11件も出ている事に現れている

- ・1回目の交渉で主管部を入れない理由として、人事課が責任を持って回答すると確認し交渉を行ってきたが、組合側の問いに対し曖昧な回答や同じ回答を繰り返している、最終的には回答が出来ずに中断を繰り返す
- ・不誠実な姿勢を繰り返すことは、労働組合に対して信義誠実に対応していないことであり、不当労働行為につながる行為である

33名の病欠者を出している異常な異動を認めることはできない! 🌱

- ・ジョブローテーションの異動の趣旨に反し、家庭環境等を配慮せずに強制的 な異動等を行った結果3名の病欠者を出している
- ・新たなジョブローテーションの異動が原因で病欠者が出ている事を認めない 大宮支社の傲慢な姿勢を許せば、今後も病欠者が出てしまう
- ・病欠者に対し、元職場に戻すか希望した箇所への異動を求める





No.32 2022年9月1日 JR東労組大宮地本

大地申第3号

50BK-1

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。

これまで何度も会社の調査不足により中断してきたが・・・

本人希望とかけ離れた、全く整合性の取れないジョブローテーション施策により病気欠席を3名出してしまう異常な事態の解決するため団体交渉を行ってきましたが、今回も本人と管理者のやり取りを把握していないという、調査不足により会社の要請で今回も中断しました。

組:病気欠席になっているのは異動が要因である

会:内面でわからない場面ある。様々ある要因の一つ

組:病欠の理由で「職場の環境」と「家庭環境」と言われていたが、環境の変化の理由は総じて異動である

会:異動しなかったらこのような問題が起きなかったとは断定できない。異動一つ持って断定はできない

組:職場の環境で言えば異動である

会:環境が変わったという点で言えば異動があったため

議論を積み重ね、ようやく職場環境の変化は異動があってのものだと確認したが・・・

組:家庭環境の問題が出たのも異動である

会:異動により今回の事は断定できない。内心わかりかねる。断定できるものではない

組:断定できないのになぜ、家庭環境が一要因と示せるのか

会:内心ある。断定できるものではない

組:関係ないというならば、関係ないという事を示してほしい

会:異動は一つの要因。わかりかねる



事実が明らかになっているにもかかわらず、 「わからない」と回答を繰り返すこと「異常事態」だ!





No.33 2022年9月1日 JR東労組大宮地本

大地申第3号

508/1-1-2

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。

組: もう一人の事象を議論する。異動で適応障害と診断されている。今回で 2 回目である。把握してい るか

会: 把握している

組:管理者には「異動は急に決まるもの」「丁寧・納得のいく説明が出来ないのは申し訳ない」「こういう ことが無いように人事に言っている」と言われたが把握しているか

会:「人事に言っている」は把握していない

組:原因は何だったのか掴まないと同じことの繰り返しである。病欠になった原因は何だ

会:丁寧に面談が行われた。管理者もコミュニケーションを取っている。

組:我々の問いの答えになっていない。病欠になった原因を支社としてどのように認識しているのかと 聞いている。

会:(沈默約2分)

原因について一概に言える物がない。内心に関わるものがあるから異動が主原因とは言えない。

組:診断書に「異動によるストレスが大きな要因」と書かれているが。

会:書かれているが、異動が「病欠」の一要因であると認識している。

組:診断書と見解が異なるのであれば、その根拠を示すべきだ。

会:(沈黙)繰り返しなるが、内心に関わる事なのでわかりかねる。

組:根拠を示さず、同じ回答を繰り返すのは<u>不誠実団交だ</u>。状況を掴んでいないのに回答している。このような事を繰り返しているから交渉が伸びる。

会:信義誠実に回答できるよう、現状を調査する。【以降、会社の判断で中断】

今交渉が、極めて信意就実に反していることを指摘し、以下の3点を求めました!!

12名の病欠者に対して、本人希望箇所又は元職場に戻すこと2責任もって回答できる交渉メンバーを席につかせる。第一条は議論・確認事項を職場に徹底させる

● 「労使議論」「議論経過」を無視した、施策運用は許さない。 ・ 安全で安心して働ける職場を全ての仲間と共に創りだそう!



No.52 2022年9月20日

JR東労組大宮地本

★★★キャリアプランに基づく本人希望を無視し、納得感ゼロの★★★

「あなたの希望 叶えます!」 ホントなの?? ジョブローテーションとは

組合員のみなさん、騙されないで!!

名ばかり施策?

ジョブローテーション施策コミュニケーションで管理者の OUT?発言が明らかに!

- ① O 車掌区の管理職は、8月1日付けの営業職場へ異動の組合員 A さんに対して「別に● ●君じゃなくても誰でもいい」と驚愕の発言がされた。
- ② S 車掌区の管理職は、異動慫慂の際、組合員 B さんに対し、「今、営業職場の要員がビンチなんだよ~」と発言。
- ③ U 運輸区の管理職は、異動慫慂の際、組合員 C さんに対し、「営業の要員が足りないから補充のため」と明確に異動の目的を発言。

これで労使で決めたルール守っていますか?

労働協約=労基法=コンプライアンス遵守しているって通用しますか??

これは明らかに 営業職場の要員不足補充のための



何ら本人のモチベーションを上げることなしに、一つでも正当性が語られればマシなのに…。 「あなたには営業で●●をやってほしい。あなたでなければ●●はできない。」などの異動の理 由(本人のキャリアプランに沿ったもの)が一切語られないことが問題。

「営業の要員が足りないから補充のため」とジョブローテーション施策での異動慫慂で発言し たら議論経過や議事録確認からすれば「OUT」であり、「法律違反」です。

本人希望や生活設計を無視した異常な運用は絶対に認められない!





No.53 2022年9月20日 JR東労組大宮地本

大地申3号交渉

管理者に「異動したら病気で休む」と苦しみを訴えたに も関わらず… 大宮地本は団体交渉で明確に指摘!

安全思義務違反だ。

大地申3号交渉において、大宮地本は、病欠者3名を出している「ジョブローテーション施策」は会社の社員に対するコミュニケーション不足が原因であるとして指摘している。その主張の根拠を明らかにする。



使用者の安全配慮義務

◆ 労働安全衛生法とは?? 労働安全衛生法は、労働基準法と相まって、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成することを目的として定められています。事業者は、労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければならない、と定められています。

◆使用者の安全配慮義務とは?? 平成20年3月に施行された労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と、使用者の労働者に対する安全配慮義務(健康配慮義務)を明文化しています。

危険作業や有害物質への対策はもちろんですが、メンタルヘルス対策も使用者の安全配慮 義務に当然含まれると解釈されています。

労働契約法には罰則がありませんが、安全配慮義務を怠った場合、民法第709条(不法行為責任)、民法第715条(使用者責任)、民法第415条(債務不履行)等を根拠に、使用者に多額の損害賠償を命じる判例が多数存在します。

働く者の命と生活を守るため、たたかい抜きます!





No.54 2022年9月20日 JR東労組大宮地本

大地申第3号:7回目①【9月20日開催】

会社は「主観」しか回答せず…

異動先で職場復帰できる根拠も示さず修門谷を受けられてい

運転士Aさんのケース【7月21日・区長との主要なやり取り】に対して支社は・・・・

- 一度、病欠となっている認識はあった。
- ・本人が異動で納得していない認識はあった。
- ・これらの認識があったにも関わらず事前通知を強行的に出す!

これが支社との確認内容です!!

経過を見れば「病欠」は予見できます!

私たちは「安全配慮義務違反」



だと指摘しました

「安全配慮義務」の意味については、OMIYA NEWS No.53 をご覧ください

しかし会社は「安全配慮義務違反」にならない根拠を示せず!

こんな不誠実団交はあり得ない!!

※第1項は継続議論として一度中断し、同日に第2項の交渉を行っています。





No.58 2

2022年9月26日

JR東労組大宮地本

JR東労組は「異動」に気対していません」

ジョブローテーション施策は「労使合意している内容」で担います」

しかし納得感なし!説明不足!一方的で配慮なし!

一人の気持ち、人些何だと思って内る心だ。



労使合意した「ジョブローテーション施策の趣旨」を順守せよ!

- ●医者が認めた病気により欠勤せざるを得ない人の気持ち理解できますか?
- ●子供を育てながら仕事をしていて、子供の未来のために夫婦で協力して、その子の成長のために計画的に働こうとしている人の気持ちわかりますか?
- ●異動慫慂で流す「悔し涙」の意味、理解できますか?
- ●チーム制のリーダーとして、一生懸命奮闘して、会社のため、乗務員のためにやってきて、突然の異動慫慂に、落胆し、モチベーションが下がった人の気持ちわかりますか?

一切フォローがなく、人の気持ち、優しさも何も感じない中で、 本当の「成長」が得られますか?

会社は「労使合意した施策の趣旨」に反しています!

労使合意した「労働協約」順守は当然だ!違反は認められない!



労働基準法第92条1項

l 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。₋

約束を守り、法を守り、人の心がわかる会社にするために JR 東労組大宮地本はたたかいます!



No.59 2022年9月26日 JR東労組大宮地本



都合よく使い分け、管理者同士の認識もバラバラ…。気持ちが 揺さぶられ、会社の「ご都合」で振り回される労働者…。毎日が 不安…。これで本当に安全な鉄道輸送を保てるのか?

「今回の異動はありません。」と

管理者に呼び出されて答えをもらった組合員は、

現在判明しているだけで



(9月26日現在、大宮地本調べ)

【管理者のみなさんへ】

こんな異動慫慂ありますか?? これが慫慂でなかったら何なのですか?

コミュニケーションと言うなら、時々されるんですよね? まさか1年間、音沙汰なしってことはありませんよね?

声を出さなければ何も変わらない! 堂々とキャリアプランを訴えよう!





No.60 2022年9月26日 JR東労組大宮地本

ごんないい加減な管理者の職場運営は許されない!! 中3号交渉で大宮車掌区の事象を議論し、問題点を指摘!

3. 営業統括センターへの異動に伴う事前通知に具体的な在勤箇所に示さず、手交時にも「調整中」 などという発言で実際に出勤する箇所を示さない理由を明らかにすると共に、対象者に不安と 混乱を与えないよう改善すること。

会:事前通知における勤務箇所については示したところである。 異動対象者については、引き続きコミュニケーションを図っていく考えである。

交渉時の主なやり取り

組:営業統括センターはエリアが広く、最初の勤務箇所は示すべきだ!

会:統括センターとして示し、配慮の中で担務を示すこととなる。

組:営業統括センター設置前までは事前通知書を見て働く勤務箇所が分かったが、 今は目で見て出勤する箇所が分かるものはあるのか?

会:事前通知の段階では目で見て分かるものは無い。

組:軸足となる駅(自分のロッカーなど設置)がある認識はあるのか?

会:認識はしている。

組:尚更、普通に考えて目で見て最初に勤務する箇所を示すべきだ!

会:<u>事前通知を手交する際に、コミュニケーションを通じて最初に勤務する箇所を示</u> す事になる。

大宮車掌区の事象

- ・事前通知書手交の際に出勤箇所を示していない!
- ・最初の勤務地が分からない社員が聞きに行った際、 社員 「示されないのは簡易苦情処理を出しているから?」 管理者「そうだ」とのやりとりがされている!
- ・勤務箇所を聞いたのは現場長ではなく企画副長から聞いた
- ・現場から支社に正確に報告がされていると思えない!
- ・<u>簡易苦情処理申請は勤労ではなく職場に出して欲しい</u>と発言
 - ※当たり前ですが基本は本人が勤労へ出す手順です

実際に働く人をバカにした行為だ!!