



千地申第15号

「新たなジョブローテーションの実施について」で 組合員が働きがいを実感し成長できる 制度にするための緊急申し入れ その①

1. 「新たなジョブローテーション」の異動が本人のオーダーメイドのキャリアプランになっていない事から、コミュニケーションをしっかりと取り、本人が納得できる異動にすること。また、チャレンジして成長しようとする組合員に対して、**管理者の言動が支配介入ととれる事象**があるため、事実関係を調査し、厳正に対処して再発防止に努めること。

【会社回答】

一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。

なお、従来より、組合加入の有無、所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない。

■緊急申し入れについての認識

(組合) 6月16日に緊急申し入れが、なぜ7月7日になったのか？

(会社) お互いのスケジュール調整と社内で調査を行い、本日の開催になった。遅くなったという認識はない。

(組合) 緊急申し入れについては、早急に開催していくことは確認したい。

(会社) 双方のスケジュールを合わせて開催していく。

確認

■今回発生したキャリアプラン通りではない異動について

(組合) 乗務員から駅への異動は、より丁寧な期間を設けないと納得感は生まれにくい。不安を取り除くことはできないし、不信や不満に繋がってしまう。コミュニケーションの取り方を変えていかなければ、モチベーションも上がらず生産性が上がる異動にならない。

(会社) 言われるような受け止めもあるかもしれないが、コミュニケーションは必要であり、納得感を持っていただくことは重要である。

異動にはコミュニケーションを図って、

納得感を持ってもらうことは重要であると認識一致！

(組合) 異動の在り方だけが今までと変わっていない。子育てや共働きが増えている状況で、1週間で環境を変えることは難しい。**認識を合わせるべきではないか？**そして、ジョブローテーションの異動で何が変わったのか？

(会社) ジョブローテーションの目的は、様々な経験を積んでいただくことである。希望が叶えられていないこともあるが、**会社として努力は行う。**

その②へ



千地申第15号

「新たなジョブローテーションの実施について」で 組合員が働きがいを実感し成長できる 制度にするための緊急申し入れ その②

- (組合) 今回も異動の希望が叶わず、本人のショックは大きい。他に行ける人がいたのではないかな？なぜ、この人でなければダメなのか？どこを総合的に勘案すれば、希望が書いていない職場になるのか？
- (会社) **この人が、この職場でなくてはいけないという考えはない。**異動は総合的に勘案して決定している。繰り返しになるが希望はしてもらいたい。自分自身でチャレンジしてもらい、その中で安全安定輸送を担うための体制を確立している。
- (組合) **この人がこの職場でなくてもいいとはなにか？**職場では転勤を希望する人が叶わず、転勤希望しない人が転勤になると言われている。育児等を抱える人は、家族の協力がないと悩み仕事を辞めてしまう人もいます。**一つでも何か希望が通ったとなれば、社員の意識が少しでも違うが、会社はそのような認識に立っていない。**
- (会社) **誰でもいいというわけではない。**言われるような場面は多いと思うので、参考にさせていただく。
- (組合) 異動しないと業務が分からない。それでは納得感がない。異動前の職場で、何をして欲しいと言うのは必要である。そこは示した方が良い。
- (会社) 発令時点でやって欲しいことは伝える。**異動先でこのような業務をやって欲しいという意識付けは行う。**
- (組合) 面談担当管理者はどのような意識なのか？自分の担当者が何も分からず、誰に話したらいいのか分からない社員もいるので、意識付けをした方が良い。
- (会社) 管理者間で情報共有は行っている。担当以外の管理者にも見てもらうことがあるので、**管理者間の共有**をやっていくことは必要だ。
- (組合) 本人が納得していない時には面談担当が十分にフォローするべきではないか？また、本人が描くキャリアプランを支社と管理者全体で把握していくこと。駅から乗務員に戻ることも確認したい。
- (会社) **管理者間の共有については検討する。キャリアプランを把握することは、引き続き行っていく。また、駅から乗務員に戻ることはある。**



■コンプライアンスの問題について

- (組合) 管理者の**不当労働行為と思われる事象**について、受けた本人はそのように捉えている。調査は本人にも聞いたものなのか？
- (会社) 現場長に複数回確認を行い、**ご指摘頂いている部分だけ捉えると、誤解を与えてしまったようだが、支配介入や差別の意図はない。**自身の体験談を伝えたことと把握している。本人たちには聞いていない。

その③へ



千地申第15号

「新たなジョブローテーションの実施について」で 組合員が働きがいを実感し成長できる 制度にするための緊急申し入れ その③

- (組合) これまでも不当労働行為と思われる事象について、あつてはならないので是正していくと確認してきているのに、なぜ、このような言葉(昔国労の青年部長はクビになった。あなたも駅に行つて頑張つてほしい)が出るのかわからない? 自分のキャリアを語るだけならこの言葉は必要ない。
- (会社) 自分の経験談を踏まえて説明をしたという認識である。異動先で頑張つて欲しいことを伝えたかったと聞いているが、誤解を与えるような発言は控える。
- (組合) 駅は給料が下がるとも言っているが、言う必要がないのではないかと? 管理者の質に対して意見も貰っている。会社も受け止めるべきだ。
- (会社) 自身の経験に絡めてトータル的な話をした。支配介入の意図で話をしたわけではない。そのように受け取ってしまったのであれば、そこは否定させていただきたい。
- (組合) これまでもコンプライアンスに関する事象に対して、再発防止を訴えてきたが、管理者に対して、どのように教育を行うのか? 毎回、教育を行うとの回答になるが、なぜ繰り返し発生するのか?
- (会社) 管理者を集めて、コンプライアンスを含めて教育を行っている。会社としては、繰り返し教育・周知を行う。
- (組合) コミュニケーションの場で、管理者から組合の話が出ることはおかしくないか。
- (会社) その通りだ。
- (組合) ハラスメントに関して、副社長の事象が職場に周知されない。お客さまにどのように対応すればよいかと、意見が出されていて、現場の社員は困っている。周知を行い、Q&Aなどは出すべきではないのか?
- (会社) 意見としてしっかりと受け止めるが、職場からは声が届いていない。ご意見として承る。
- (組合) 改めて組合員に不利益がないことを確認したい。
- (会社) これまで通り不利益はない。
- (組合) 各職場から管理者についての意見が届いている。今後もこのような議論を行いたいが、議論していくということによいか?
- (会社) 議論をすることは否定しない。



不安なくコンプライアンスが守れる職場と企業づくりに向けて、
JR東労組は、労働組合としてチェック機能の使命を全うしていきます!