



9月2日開催 東地申第1号

組合差別を直ちに止め、安全・安定輸送の確保のため

【その1】

「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 団体交渉を行う！

団体交渉に先立ち会社の不誠実な行いを厳しく指摘する!!

- (組合) ジョブローテーションの中止を求める本交渉前にも関わらず、昨日から異動の懲憑が行われている！我々としては許されるべきことではない！中止を求めているのだから交渉後に行っていくなどの判断をするべきだ！職場の思いがあって団体交渉を行っている。団体交渉と職場と分けてやっているものではない。
- (会社) 人事異動については、会社や社員の成長などの観点からコミュニケーションを様々な場面で行っている。会社として進めるべきものは準備をして進めていく。団体交渉を蔑ろにしているわけではない。議論はしっかりと行っていく。

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。

(回答)新たなジョブローテーションは、社員が自らの能力、挑戦意欲に応じた多様な業務経験を積むことで成長し、安全・サービスレベルを向上させるため、引き続き実施していく考えである。

◆成果と課題を明らかにし、成果の把握はどのように行っているのか明らかにすること。

職場によっては、露骨に委員会メンバーに選出されていない！
いい加減な回答は認めない！

◆同じ職種の異動であれば安全・サービスレベルは向上するかもしれないが、現状はそうっていない。「乗務員から営業へステップアップ」と管理者から言われているが、実際には要員の埋め合わせにしかっていない。

◆挑戦というが、営業職場に異動した組合員は賃金が3~5万円下がっている。人生設計やキャリアビジョンが立たない。また「下がった賃金は超勤で埋め合わせができる」とまで言われている。

◆「運転士の経験を活かして仕事をしてほしい」と言われ他職種へ異動したら「運転士であったことを忘れ、プライドを捨てて業務をしてくれ」と管理者に言われることをどう思うのか？

組合
会社

◆職場の中で成果が見えてきている。委員会や課題、進言することで苦労や挑戦をして、それが周囲の社員の目に映り若い社員の挑戦につながる。他線区を経験した人の話を聞くことで新たな視点で気づき、仕事・職場・個人のあり方、成長につながっている。課題としては異動においての思い、挑戦の不安に対するフォローである。成果の把握は社員が活躍する場に管理者と支社が参加している。

◆効率的な業務執行体制とするために、出来ることをこなしていただく。様々なことに挑戦をしていくことで可能性が広がっていくと考えている。

◆基本給は変わらない。業務時間に合わせた手当が払われている。

◆受け手がどう捉えるかである。

【その2へ続く】



9月2日開催 東地申第1号

組合差別を直ちに止め、安全・安定輸送の確保のため

【その2】

「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 団体交渉を行う！

◆希望していない職種に異動して納得できていない。成果も実感できていない。具体的な成果はあるのか？また成果を掴んでいるのなら本人が自覚しなければ意味がない。我々組合員には一切管理者からのコミュニケーションは無い。良いものをつくりたいのなら点検・把握・改善をしていくものだ！

◆成長と乗務員の経験を語ってほしいと営業職場に異動させられた方は、若手と話す機会もなく「乗務員で知っていたことだから勉強会は休んで良い」と言われる。乗務員職場ではベテラン指導担当が異動させられ若手へとシフトしたが、勉強会で質問に答えられていない。

◆異動の懲罰がされた後に休職、異動した後に離職した方もいるが把握しているのか？

◆ライフサイクルという前提がこれまであった。登用試験に合格しそれぞれがキャリアを積んできているが、その前提が崩れているからこそ、「降格された」という声が聞かれるのではないのか。

◆現在、乗務員職場と営業職場との兼務が行われているが、兼務とジョブローテーションとの整合性が全くない。兼務の希望者を募っているのなら、ジョブローテーションで異動する必要がないのではないのか。

組合

会社

◆どう捉えるか、受け止め方は人それぞれ、納得感も人それぞれ違う。マイプロ・マイメッセージ・技術研究など活躍している社員がいる。本人が気付いていないのかもしれない。周囲に影響を与えているかもしれない。

「人それぞれ」で回答をするな！

◆会社から接点を持つ機会をつくらない。自らその機会を勉強会など開いて作ってほしい。また指導担当が答えられないではなく成長していく機会、勉強会後にアドバイスなどをしてほしい。

若手から「『あの人には関わるな』と管理者から言われている」と報告を受けている！勉強会を開催して欲しいなど聞こえの良い回答は現場を把握していない証拠だ！

指導担当に質問しても「支社へ確認する」では役割に疑問を感じざるを得ない！

◆人生設計の中でいろいろあると思う。生活の実態などもある。会社としては残念。

◆優劣を決めるような考え方をなくしたいというのがジョブローテーションの考えの一つである。降格だと考える社員がいるという事を会社は受け止める。

◆組織再編の考え方のなかで融合と連携というものがある。

会社に指摘！

職場現実とは会社の考えと乖離している！

一方的な進め方、理解・納得はなくモチベーションも上がらない！

ジョブローテーション施策の課題が全く解決されていない！

【その3へ続く】



9月2日開催 東地申第1号

組合差別を直ちに止め、安全・安定輸送の確保のため

【その3】

「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 団体交渉を行う！

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。

(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。引き続き、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。

◆私たちが求めているのは割合であって、回答に書いてあるものではない。

組合

◆本人希望よりも希望とは違うと感じている方が多くいると思うが。

◆2020年4月1日以降ジョブローテーションで異動した人数は何名か。

◆ジョブローテーションは施策ではなくなったのか。

◆異動したタイミングでの希望かそうでないかの人数は何名か。把握するのは難しい事ではない。

会社

◆希望を把握はしているが、何をもって希望か、どこをもって意向としているか、一人ひとり違う。希望や意向は自己申告書の文字だけでは分からない。一人ひとりのキャリアビジョンにつながるように人事異動をやっていく。

◆人事異動は任用の基準で行っている。希望を否定するものではない。

◆様々な異動がある。支社で1,000名を越える異動があり、ジョブローテーションの考えに基づく異動で、全てが人事異動である。

◆大きくとらえれば施策だが、人事異動は人事異動である。

◆希望は自己申告書で把握しているが、コミュニケーションを通じて異動した先が希望の中身と合致しているか把握できない。

1項と全く違う
回答を示す！

把握できないのであれば、即刻中止だ！

回答する努力を放棄し、

出来ない理由のみ述べる会社に対し

団体交渉違反を通告！



9月2日開催 東地申第1号

組合差別を直ちに止め、安全・安定輸送の確保のため

【その4】

「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 団体交渉を行う！

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。

(回答) 社員の感染状況は把握しており、引き続き東京支社危機管理本部指示に則り感染予防に取り組んでいく考えである。

- ◆ コロナの何を把握しているのか？ 人数は示せるのか？
- ◆ ジョブローテーションの異動で乗務できる人数が減っている中で、り患者が発生し要員が厳しくなる。ジョブローテーションを止めるべきではないのか。
- ◆ JR九州やバスのような減便のリスクをどう考えているのか？
- ◆ 当直の皆さんが苦勞しているのは把握しているのか。現場は疲弊している。減便ダイヤを検討している中で、人事異動をするなど世間は思うのか。

組合

会社

- ◆ 毎日各主幹を通して受診者数を把握している。7月の陽性者数は、約500名程度である。
- ◆ 会社の厳しい経営環境下で社員の成長や様々な状況を見て進めている。
- ◆ 支社としてマスクや消毒液が足りているか確認している。り患者が増えた時にはリスクダイヤを検討している。
- ◆ 業務を止める訳にはいかないが、企業として成長していかなくてはならない。職場の事業運営をしていかなくてはならない。何が何でも異動ありきではない。

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。

(回答) 会社は、労働組合への加入の有無や所属によって差別を行うことはない。なお、異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。

- ◆ 組合差別がないといえる根拠は何か。
- ◆ ジョブローテーションでは3回団体交渉を行っているが、指摘してきたことが何ら変わっていない！ 団体交渉の中で決められたことも守られていない。未だに異動の懇願の中で、管理者から脱退強要がある。申27号交渉後にも、ある職場の現場長から脱退強要があった。ジョブローテーションの目的は輸送サービス労組の破壊と言わざるを得ない。
- ◆ これまで同じ議論を繰り返し行ってきているが、全く変わらない。明らかな組合差別・脱退勧奨だ。
- ◆ ある職場で未加入者が事前通知を受け取った後に一時休職し、事前通知と違う職場に発令になった。組合員は介護などの家庭環境などを伝えたが一切考慮されることはなかった。

組合

会社

- ◆ 社員一人ひとりを見ている。組合加入を見ているわけではない。
- ◆ 組合脱退の意図はない。**現場でどのような話になっているか分からない。**人事異動は人生の重要な局面である。それ以外の目的で他意をもって話をするではない。
無責任な回答！
現場を知らない訳がない！
- ◆ 社員に意識づけ・フォローするためにコミュニケーションを取っている。
- ◆ 一部の方だけではなく様々な部分を加味し時期・箇所を考慮し人事異動を行っている。

【その5へ続く】



9月2日開催 東地申第1号

組合差別を直ちに止め、安全・安定輸送の確保のため

【その5】

「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 団体交渉を行う！

◆異動した後も差別がある。組合員に新人の見習いが付くはずだったが、当日違う人に付く勤務に現場長が変えた。

◆これまで多くの組合員・役員が異動し不利益扱いを受けている。特に分会大会で信任を受けた直後に異動させられた田町運転区分会の分会長の異動を撤回する考えはあるか。

◆明確な差別、不当労働行為が発生していると通告する！

◆旧上野車掌区では異動者の7割が組合員でその半数が役員である。なぜこんなにも偏っているのか。分会として実害が出ていた。

◆再三議論をしても現実の認識が乖離し埋まっていけない。労使の認識の違いや課題を近づけていかなければならないと考えている。

組合

会社

◆勤務をなぜ変えたのかは知らない。そういうケースもある。差別的な意図はない。

◆会社として介入しているわけでも重要な役割を持っているからでもない。必要な人事異動である。不利益扱いではない。

不利益扱いと感ずるのは会社ではなく私たちだ！

◆必要な異動であり、不当労働行為との判断を持ち出すものではない。

◆他意はない。人事異動には労働組合の役職、加入の有無を考慮していない。

加入を見ていなければこの人数になるはずがない！

◆真摯に議論をさせていただいている。

交渉の最後に改めて主張する！

残念なことに本交渉でジョブローテーションの中止を求めているにも関わらず、昨日から異動の懲添が各職場で行われている。実際に輸送サービス労組の多くの組合員に不利益扱いが発生している。

本交渉でも主張したが明らかな差別が発生している。組合に所属していることで、懲罰的な人事権をもって異動させられるジョブローテーションについて、改めて輸送サービス労組として即時中止を求める。また、会社との認識が一定程度埋まるまで、輸送サービス労組組合員の異動を行わないように求める。この異動は、必要な人事異動になっていない！

**明らかな差別・不利益扱いの
不当労働行為を通告して交渉終了！**