



11月22日 東地申第22号『「社員の命・生活設計」と「安全・健全な職場」を脅かし、
労働の価値を低下させるJR東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ』提出！

人権無視！不必要！休職・退職者が多数発生！

組合員差別で力を発揮させない他職種へと

強制配置転換させる異常な人事施策は直ちに撤廃しろ！

(その1)

2020年4月1日

変革2027を踏まえた

「新たなジョブローテーション」の実施

これまで幾度となく団体交渉等で会社と
議論するも、一向に改善されず**強制的に**
配置転換される運用が行われている！

「新たなジョブローテーション」の目的

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る。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

他職種への強制配置転換

- 面談や自己申告書を無視し、納得感無し
- 不必要な異動（兼務・相互運用・統括センター化）
- 組合員差別

モチベーションの低下

休職・退職に追い込まれる

生活設計の破壊

職場に不安が蔓延し**雰囲気悪化**

心の乱れが**事故・事象**へ

社員の成長とかけ離れた**「人材育成の大失敗」**と言わざるを得ない！

悪循環



11月22日 東地申第22号『「社員の命・生活設計」と「安全・健全な職場」を脅かし、
労働の価値を低下させるJR東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ』提出！

人権無視！不必要！休職・退職者が多数発生！

組合員差別で力を発揮させない他職種へと

強制配置転換させる異常な人事施策は直ちに撤廃しろ！

(その2)

いま、JR東日本が
なすべきことは…

- 「新たなジョブローテーション施策」の撤廃
- 安全を構築すべき人材の育成
- 人間の力を十分に発揮できる体制の確立

安全文化をつくるために重要なのは、組合員・社員の 安心・安定した生活設計と家族の幸せの実現を図ることだ！

<申し入れ内容>

1. 2020年4月1日からの3年間に及ぶ、変革2027を踏まえた「新たなジョブローテーションの実施」の成果と課題を明確にすること。また、深く関係性があることから、以下の数字を示すこと。
 - ① 2018年度以降の各年度の退職者数。(東京支社・現首都圏本部内) (定年退職を除く)
 - ② 2018年度以降の運車職場及び、営業職場の休職者数。(東京支社・現首都圏本部内) (育児介護・自己都合休職を除く)
 - ③ ジョブローテーションによる2018年度以降に東京支社(現首都圏本部)宛に出された簡易苦情処理の各年度の件数。
2. 輸送サービス労働組合の組合員への差別を意図した人事異動をやめること。
3. 安全を構築すべき人材育成を行うため、休職や退職に追い込まれる変革2027を踏まえた「新たなジョブローテーションの実施」を撤廃すること。
4. 2020年4月1日から運用が開始された変革2027を踏まえた「新たなジョブローテーションの実施」で異動した社員に対し面談を行い、本人の意向に基づいた再配置を行うこと。

「社員の命・生活設計」と「安全・健全な職場」を守るため「新たなジョブローテーション」の撤廃を！