

本人希望を無視した差別人事を直ちに止め、安全で働きがいを実感できる職場環境を求める緊急集会 開催！

5月期の『新たなジョブローテーション施策』実施に伴う異動を通知された組合員等を対象に緊急集会を開催し、意見交換と討議資料の読み合わせを行いました。多くの組合員から「本人希望に則った異動先ではないこと」、「経験やキャリアプラン・生活設計が無視され、面談内容が反映されていないこと」に対する怒りの声が数多く出されました。

その中で、異動を伝えられた際に「なぜ、私なのか」や「なぜ、希望していないのに異動を命じられたのか」、「なぜ、今なのか」等の疑問点を管理者に聞いたところ、「変革 2027なので」や「新しい職場で経験を活かして頑張ってもらいたい」、「是非、新しい職場へ行って欲しい」、「新しい職場で経験を積んで欲しい」、「物事を広い視野で俯瞰してみるスタンスで臨んで欲しい」等の返答がされていることが明らかになりました。

2020年6月に行われた八地申第8号の団体交渉において「異動者に対する意識付けがされていないこと」を追求した際に、会社は「異動後に何を頑張ってもらいたいのか等について意識付けを行っている」と回答していました。しかし、上記にあるような管理者の返答は異動者に対する意識付けとは言えません。社員に対して異動を命ずる会社には、異動者に対して“納得する説明と明確な意識付けが欠かせませんが、それをする事なく「異動しろ」だけでは納得できなければ、今後のモチベーション維持もできません。本人希望が遵守されず、安全・サービス・働きがいが低下する施策は中止するべきです。

公共交通である鉄道業に従事する社員が日々異動の不安に怯えながら業務しなければならない現状は、鉄道の「安全」に直結する問題です。だからこそ、この現状を変える為に、今後の鉄道業の「人事施策のあり方」はどうあるべきかを、労働組合として考えていくことが必要です。

**本人希望を無視した差別人事を直ちに止め、安全で働きがいを
 5/2八地申第25号 実感できる職場環境を求める緊急申し入れ**

2022年4月「新たなジョブローテーション」施策の実施による異動の内命が行われました。この間多くの組合員から「自己申告書や面談の内容が一切反映されていない」という怒りの声が挙がっています。そして「異動ありき」でコミュニケーションを取る現場管理者からは心無い発言をされ、モチベーションの低下と強固から職場では不安が過剰に「次は自分では」という意識で日々の業務を行っていることからも健全な職場環境とは言えません。何より今異動では輸送サービス労組組合員の約8割が希望の伴わない異動であることから組織の弱体化を狙った差別人事であり、本人の人生設計や家庭環境を顧みない異動の強制は人事権の濫用と著しく到底認められるものではありません。このような「自己申告書に基づく個人面談」が正しく反映されない異動は、会社が掲げている「社員成長」「社員・家族の幸福実現」という理念からかけ離れた現実生活設計すら形成できず、職歴を加速し、JR東日本会社にとっての将来を左右する重大な問題です。

また、八王子支社では3月12日付で全運輸職員に対して社員の意見の醸成を目的に就業研修センターへの研修発令を行っています。この研修発令によって、運輸職員が空想話センターでの実務を行う事が出来るようになり、運転知識を活かしながら社員の更なる成長を図っている中での今異動はこれまでの転業による知識を活かすことが出来なくなるだけでなく、柔軟な働き方の実現と逆行しているものであり、目的が別にあるように思えてなりません。

会社は「在籍年数が長い」「異動こそ成長のチャンス」「新しいことに取り組んでほしい」という理由で異動を行っています。鉄道という経験労働による積み重ねが専門家を育成し、安全風土が職場に根付いてきた歴史を正しく認識するべきです。それは、福知山線脱線事故の安全諮問委員会の意見において「鉄道は社会一般の企業とは全く異なる独特の企業文化を持っており、いろいろな分野の専門家がなければ安全で、効率よく運営することはできない」、「専門家を育てる仕組みを作り、大切に育てる雰囲気づくりを社内に醸成しなければならない」と言われており、本人の希望が反映されない人事異動は当社のトッププライオリティである「安全」を揺るがすことに繋がります。

したがって、下記の通り緊急で申し入れを行いました。

1. 自己申告書に基づく本人希望を尊重し、社員の技術・技能を活かした生きがいと働きがいを持つ人事異動を行うこと。
2. 輸送サービス労組組合員に対する、あらゆる差別的な扱いを是正すること。



八王子地本は、全ての仲間の不安・不満の声を受け止め、5月11日開催の八地申第25号交渉に臨みます！