



水地申6号 労働意欲と鉄道安全の低下を齎すジョブローテーションの一旦中止と

本人希望を無視した「強制配置転換」の中止・元職場復帰を強く求める緊急申し入れ（団体交渉①）

1. 本人希望を無視したジョブローテーションの考え方に基づく「強制配置転換」を直ちに中止し、元職場に復帰させること。

組 合

- 今回の異動は会社が思い描いているジョブローテーションと現場の実態は乖離している。支社の見解を示してもらいたい。
- 希望している社員がいるのにもかかわらず、あえて希望していない社員を異動させる理由は何か。理解納得ができない。
- 希望を加味しなければジョブローテーションの目的は果たせない。逆に異動により働き甲斐が阻害されている。
- 多様な経験を積むことは大事だが、担う社員が働き甲斐を持たなければ社員のレベル向上にならない。
- そもそも異動させる理由が本人に言われていない。多くの社員に不安が巻き起こっている。
- 今回の異動は12名中6名がJTSU-E組合員である。半数が組合員であり全員が希望していない。明らかな組合差別であり、簡苦が5件発生していることが根拠だ！
- 組合員は希望していない異動をさせられている！会社は受け止めるべきだ！

会 社

- 異動について就業規則に基づき、任用の基準により取り扱っている。強制配置転換の意図はない。
- 多様な経験をしたほうが成長につながるだろうと思い異動をかけている。社員の希望が100%叶うものではない。会社は任用の基準に則り異動させる。
- 面談等を含めて居住地・家庭状況、勤務箇所の需給踏まえて総合的に判断している。
- 希望通りいかなければ働き甲斐がなくなるというわけではない。すべてが希望通りにはならない。会社は今回始まったジョブローテーションの施策の主旨に則って人事異動を行う。
- 会社は異動について社員に説明をしている。
- 組合差別という認識はない。
- 会社として期待しているから異動が発生していると思う。貴側からの主張は「希望と違うから元職場に戻せ」としか聞こえない。

2. 面談の実施にあたっては、本人の希望を具体的に把握するとともに会社の意向を明確に示すこと。また、ジョブローテーションの考え方に基づく人事運用は、面談を踏まえて本人希望を尊重し、生活設計を十分に考慮すること。

- 希望していない異動が発生しているが、希望の有無など支社ではどう把握しているのか。
- 面談以外のコミュニケーションを通じて把握すると言うがどのような場面を言っているのか。
- 面談以降、打診されるまでは異動に対して一切コミュニケーションが図られていない。面談の際に会社の意向が言われず突然言われているのが現状である。これでは面談の意味がない。
- キャリアプランは本人が描くものと言うが、面談では「今後車掌がなくなるから車掌以外を書いたほうがいい」と誘導し、本人希望以外を書かせる事象が発生している。

- 異動があるときは、主幹、現場長と連携して最終的に判断している。
- 乗務点呼、添乗指導、乗務合間の休憩、本人だけではなく別な社員からの情報など、双方向コミュニケーションにより把握している。
- 人事は前広に話すものではない。面談は丁寧に行っている。コミュニケーションも十分に取れている。問題があるという認識はない。
- 面談で本人希望を否定することはしないが、管理者として成長を促すことはある。