



2019年 7月22日
第 6 号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実
編集 情宣部
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横 地 申 第 0 1 号
2 0 1 9 年 7 月 2 2 日

東日本旅客鉄道株式会社横浜支社
支 社 長 廣 川 隆 殿

東日本旅客鉄道労働組合
横 浜 地 方 本 部
執行委員長 助川一実

**横地申1号
申し入れを行う!**

相模原運輸区における「面談による差別と利益誘導」および「指定職管理者によるパワーハラスメント」を撲滅し、社員が安全で安心して働ける職場環境を求める緊急申し入れ

相模原運輸区における 2019 年春の定例面談において、一部の社員に対し現在労使で議論中の『変革 2027』を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について（以下、ジョブローテーション）施策を持ち出し「希望を出すなら早い方がいい」という転勤態勢が行われました。ジョブローテーションについては、「概ね 10 年を超えないように異動又は担務変更する」という提案内容に多くの社員が不安を抱いているなか、相模原運輸区で行われていた社員説明では「京浜東北・根岸線および横浜線乗務員基地再編成」施策によって異動した社員は「リセットにならない」と説明されていました。しかし、後に行われた本部一本社間における申 24 号『新たなジョブローテーションの実施』に関する解明申し入れ（その 2）の団体交渉において、「異動ないし担務変更になり得るのが基地再編である。京浜再編は、場所も変わり、持ち線区も変わるとなると、異動と担務変更となる」との回答が示され、組合員は現場での説明との差異に動揺しました。そのため、JR 東労組相模原運輸区分会（以下、分会）は再度の社員説明を求めてきたものです。こうした要求に対し会社から何ら説明もないなか、2019 年 6 月 24 日、春の定例面談でジョブローテーションを持ち出され転勤を態勢された組合員に対し転勤発令がされました。

また、2019 年 5 月 29 日夕方、ヒューマンエラーをした社員に対し、指定職管理者（当時）が「ジョブローテーションの一番上に名前を挙げちゃうぞ」と叱責しました。これは、会社が提案するジョブローテーション施策の主旨を大きく逸脱し、社員に多大な不安を与えました。当該社員は立場を利用したハラスメントと受け止めています。

この様な事態に対し組合員は不安と不満を募らせ、2019 年 6 月 18 日、分会は相模原運輸区庁舎内の訓練室にて抗議集会の開催に至りました。

一方、JR 東日本横浜支社（以下、横浜支社）は、抗議集会後の分会の行動を「職場内の組合活動」とし、その場にいた 26 名の組合員に対し聞き取りを行いました。しかし、聞き取りの中で組合員に説明された事実関係に齟齬が発生しており、組合員からは「事実誤認である」との声が出されています。

本来、これらの事柄は職場内で解決されるべきものであり、ジョブローテーション施策の正確な説明とハラスメントを受けたと感じた社員に対するフォローやコミュニケーションが正しく図られていたならば何ら問題にならないものです。しかしながら今回の事態を招いた発端は、誤った認識によるジョブローテーションの社員説明会とコンプライアンスにも関わるハラスメントという問題を棚上げし、組合員の不安を解消する努力を怠ったことに起因します。また、横浜支社が行う聞き取り内容に事実誤認があってはならないことです。

したがいまして、社員が安全で安心して働ける職場環境とあらゆるハラスメントの撲滅を求め、下記の通り申し入れますので、真摯な回答をお願いします。

記

1. 相模原運輸区において 2019 年春に行われた定例面談において、一部の社員にのみ「ジョブローテーションを念頭においたら」「希望を出すなら早い方がいい」と転勤を態勢していることから、事実関係を明らかにし会社が行う面談は公正・公平に行うこと。
2. 相模原運輸区において、ヒューマンエラーをした社員に対し指定職管理者（当時）が「ジョブローテーションの一番上に名前挙げちゃうぞ」と叱責した。この様な叱責は、現在労使で議論中の「新たなジョブローテーションの実施」施策の主旨と反することから、誤った指導を是正し、正しい施策の社員説明会を開催するとともに、事実関係を明らかにし社員に対する信頼回復を図ること。
3. 「職場内の組合活動」を理由にした聞き取り内容に事実関係の齟齬があることから、事実関係を明らかにすること。

以上

**パワハラ・不当労働行為を許さず
私たちが安心して働ける職場をつくらせていこう!**

