



2025年12月11日  
第088号

# JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一  
編集 情宣 担当  
ホームページ



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

横地申  
第1号

「職場実態と本人のキャリアプランを無視した不当転勤を許さず、安全で安心して働ける職場を求める」申し入れ団体交渉2期日目を行う！②

5. 本人のキャリアプランと家庭状況等を無視した納得感の無い異動を行わないこと。

【会社回答】異動については、就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、引き続き社員の状況については、日頃のコミュニケーション等を通じて把握していく考えである。

組 合	会 社
本人のキャリアプランに沿わない異動を行ったことに対しての会社の課題認識は？	本人の希望と違う発令をしたことに関しては会社としての課題は考えていない。納得して貰えなかったことは会社としては受け止めなければならない。
異動は人生が変わるような物であるとの認識は一致できるのか。	社会人であれば労務を提供する時間が生活の中で大部分を占めるので、その中の環境が変わると言うことは大きな負担になるとの認識はある。
異動の目的は達成されたのか。	達成はこれからの異動先での活躍によるものなのでスタートラインに立ったところという認識。
キャリアプランと家庭事情が無視されていると感じている。本人は話していたが、結果的に聞いていただけではないかと感じてしまっている。	直近では介護などの対応が必要ということではなかったため、支障があると会社としては判断しなかった。ただ他の人でも介護が発生してくる懸念というのはある。そこに対して結果的に納得はして貰えなかったが、会社としてはしっかりとコミュニケーションを取ってきた。介護については本社人事部とも勉強していて、制度設計などを本社と連携しながら行っている。
親と同居しているという事情は考慮されているのか。	介護に対しての会社の認識としては同居も遠方も変わらない。自分の親だから介護の面倒見なきゃというのは良いことですが、介護離職をしないためにはその認識は改める必要があるという見解もある。本人が判断するところだが色々な選択肢があることを会社としては話していかなければならない。
このような希望のキャリアプランに沿わない異動が続くと離職にも繋がりがかねない。	キャリアプランや家庭環境を考慮して考えてはいる。しかし全て希望通りとしかないことは認識していただいていると思う。 <u>異動の目的を納得して貰って頑張ろうと思っただくような姿が私たちも目指す姿なので、そこを目指してコミュニケーションを取っていく。ご指摘いただいたように離職に繋がる危機感</u> は私たちにもある。発令が離職に繋がってはならないし、 <u>早く異動したい人が異動できない場合もある。そのような人にもしっかりとコミュニケーションを取っていく。</u>
小林社員は JR 東労組大船支部の委員長であったがそれを承知で異動させたのか。	会社としては掲示板などで把握している。しかし、それが人事異動の中で考慮されることは一切無い。
我々からすればそういう所も考慮するべきではないか。活動にも影響がでてしまう。	主張としては受け止めるが労働組合での地位や立場を考慮する考えはない。

全5項目の議論が終了！  
技術継承・技能継承のための教育が  
しっかりと行われ、  
安全で安心して働ける職場を  
求め続けていきます！