

申11号 人事権の濫用したJR東日本輸送サービス労働組合への支配介入を直ちに是正し、さいたま車掌区分会執行委員長に対する武蔵野運輸区への異動撤回を求める緊急申し入れ（要旨）

1. 京浜東北・根岸線および横浜線乗務員基地再編成施策で蒲田車掌区（現：大田運輸区）からさいたま車掌区へ異動した社員の役割ならびに成果を明らかにすること。

会社回答：安全・安定輸送の重要な役割を担っていると考えている。

組) 当時、京浜施策は支社間異動が発生する極めて特殊な異動であったと認識している。施策をして成果はあったのか

会) 当時はグループ経営ビジョン5の大きな施策の目的をもっていった。

安全・安定輸送と効率的な業務執行体制を遂げる基地再編成が大きな目的。一定程度達成。効果はあった。

組) 当時施策を担った社員に対する大宮支社としての評価は？キャリアビジョンをもって異動した社員と違う！

会) 主張は承る。施策による異動だが、社員の成長を目的とした異動という点では同じ。特別視するものではないが一定程度評価していると聞いている。

組) 希望通りいかなかった社員に対する異動へ前向きになってもらうような会社の考えるフォローは？

会) 個々の将来を前広に把握するためにコミュニケーションが重要だと考える。今も昔も変わらない。

組) 任用の基準について

会) 就業規則第27条に則り行っている。具体的には、社員の成長・通勤・スキル・本人希望これは全て希望通りいくものではない。

2. JR東日本輸送サービス労働組合さいたま車掌区分会執行委員長に対する2024年3月16日付の武蔵野運輸区への異動を撤回すること。

会社回答：社員の運用については、就業規則に則り取り扱っていく。

組) この回答通りか

会) 会社として撤回はしない。



組) 分会執行委員長という認識はあったのか？我々としては組織介入と権利の侵害で労組法7条3項と憲法第28条に抵触するという主張

会) 感情は否定するものではないが、労働組合でどのような立場でということは会社として関知していない。社員として任用の基準に則り総合的に判断している。労組法7条には抵触しない。

組) 会社施策で3支社目の異動になる。異常だと感じる。現場では分会長と事務長が希望外で異動になっている。会社と現場での認識に乖離がある。

会) 主張は承る。異動に前向きになってもらえるフォローとして、新たな目的、新たな職場のイメージを伝えることが重要と考える。個人の能力に踏まえて融合に期待できると判断している。

組) 希望していたのに今改正で異動できなかった社員もいる。その社員へはどの様に説明するのか？

会) フォローはする。全ての経緯は伝えられないが、今後の目標設定を掲げ、未来永劫、希望箇所へ異動できないわけではないので、引き続き、コミュニケーションを図る。

団体交渉を終え、

会社との認識を一致することが出来なかったため、今後第三者機関の活用も検討すると通告して終了