



ホームページ

2022.05.12

No.170



Twitter

八地申第 25 号 (5 月 2 日申し入れ、5 月 11 日団体交渉開催)

**本人希望を無視した差別的人事を直ちに止め、安全で働きがいを実感できる職場環境を求める緊急申し入れ 団体交渉開催**

第 1 項 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。

(回答) 社員の運用については、業務上の必要性に基づき、任用の基準に則り取り扱っているところである。

第 2 項 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。

(回答) 会社としては、従前より、組合加入の有無、所属組合の如何により差別したことはなく、あらゆる点において、不当労働行為を容認するものではないと考えている。

#### 異動について

- ・任用の基準に則り、人事課長が決めている。
- ・ジョブローテーションによる異動ではなく、通常の異動である。
- ・1年後・2年後の異動は考えておらず、急遽決まることもあれば、3ヶ月前に決まることもある。

#### “最長でも概ね10年”とした根拠について

- ・最長でも概ね10年としているだけであり、異動はあくまでも任用の基準で行っている。
- ・多様な経験を積むための10年であり、一般的には3年である。

**具体的根拠は示されず!**

#### 自己申告書・面談等で示している本人希望について

- ・自己申告書は、家庭環境や将来何がしたいか等を把握する為のものである。
- ・要素の一つであり、あくまでも任用の基準である。
- ・希望だけを聞いていたら会社運営は成り立たなくなり、安全レベルも低下する。
- ・現場と人事課は情報共有している。

#### 教導等を担っている社員の異動について

- ・異動の可能性がある社員を教導や委員会リーダー等を担えなくすると硬直的になってしまうので、教導等であつても異動を行うことはある。

#### 介護や子育て中の社員の人事異動について

- ・介護や子育て中の社員も人事異動の対象である。

#### 異動により退職を判断した社員がいる現状について

- ・人材の損失であり、残念である。
- ・社員が退職しないようにフォローしていく。

#### 社員への意識付けがされていない現状について

- ・管理者の質もあり、コミュニケーションが取られていないことも聞いているが、できている人もいる。支社としてはよし悪しの判断はできない。
- ・モチベーション高く異動することがベストなので、引き続きコミュニケーションを取っていく。

#### 社員本人が異動を伝えられる前に、管理者以外の社員が内容を把握している現状について

- ・あつてはならないことであり、遺憾である。
- ・個別の話があれば、調査していく。

#### 動力車操縦者運転免許を有する社員が、資格を必要としない担務・職場へ移動することについて

- ・資格や技術は活かせないが、経験やこれまで学んできたことは活かすことができる。
- ・国家資格を有しているという目で見えていない。

#### 資格を必要としない担務・職場へ異動した社員の資格維持や今後の異動について

- ・今後、資格を必要とする担務・職場へ異動する場合はないとはいえないが、任用の基準である。
- ・医学適性検査を1種のまま維持するか、2種に変更するか等については箇所長の裁量である。
- ・資格維持のハードルは高くないという認識である。

#### 異動の対象となった組合員の殆どが希望と異なる箇所への異動となっていることについて

- ・その様な認識はない。
- ・異動に対して、不当労働行為は行っていない。

**会社施策として行っている異動にも係わらず、職場実態と大きく乖離し、認識が合わず対立終了!**

**本人希望が遵守されず、安全・サービス・働きがい低下する施策は中止するべきだ!**