



申6号「ライフサイクルの深度化」制度の定着に向けて、 本人希望が尊重されない異動の中止・見直しを求める緊急申し入れ！

地本は、申5号において「『ライフサイクルの深度化』の更なる定着についての労使メモ」に基づき、対象者の選定や異動の本人希望などに関して「覚書」を遵守して実施することを確認してきました。

しかし、「ライフサイクルの深度化」制度で元職場へ復帰した「運輸のプロ」を未経験の線区へ異動させることや、「運輸のプロ」を希望する組合員を「ライフサイクルの深度化」制度開始前に他線区へ異動させることは、労使で議論し認識一致の上で進めてきた制度の趣旨との整合が図れないと言わざるを得ません。

「ライフサイクルの深度化」制度を定着させるには、制度の目的と趣旨を理解し、人間味ある意識付けによって、制度を担う組合員の理解と納得感を創り出した上で進める必要があります。特に、意欲ある人材を育成し、労使共通の課題である「会社の発展」を実現するには、本人希望を尊重し、現場実態に合った人材配置を行うことが何よりも大切です。

また、コンプライアンスの面からも「覚書」などの労働協約に関わるものについては、労使協議の場だけではなく現場第一線での行動・言動でも遵守されなければ職場に混乱が発生し、トッププライオリティーである安全を創ることはできません。

したがって、組合員が「安全・健康・ゆとり・働きがい」を実感できる制度・施策を創り出し、会社の発展を通じて組合員・家族の幸福を実現させるために、緊急に申し入れを行い、団体交渉を開催してきました。

1. 「ライフサイクルの深度化」制度の趣旨を遵守し、本人希望が尊重されていない異動の中止・見直しをすること。なお、制度の定着と健全な会社を目指してコンプライアンスの遵守を徹底すること。

「ライフサイクル」の深度化については、覚書等を踏まえ取扱っているところである。なお、社員等の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところである。

- (組合) 事前通知をもらった15名のうち、他労組含め5名が簡易苦情処理を出している。納得がいかない中で、話がされていると捉えている。今回の異動の目的は何か。
- (会社) 異動は人材育成の観点もあり、ライフサイクルの深度化制度を担い、様々な経験をされて長期いる方に、新たな職場で自分の視野を広げてもらいたいので内命を出している。管理者とのコミュニケーションは図れていると認識している。
- (組合) 昨年の12月1日にあった異動の時も職場の混乱とコミュニケーションの問題を指摘した。この1年間、コミュニケーションづくりに何か変化させてきたのか。
- (会社) 会社としては職場は混乱はしていない。 コミュニケーションづくりは、継続して行っている。
- (組合) 回答と現場の言動からすると、組合からの指摘を受け止めているのか。12月1日の異動を制度化するつもりはないと言っているが、毎年12月1日の異動があるなど、出所が不明なことが言われ、戻った人を上から順番に出す、うちからはライフサイクルは出さないなど、現場長などの言動がある中で、皆不安の中で仕事をしている。更にこれが解消されなければ混乱も収まらないし、納得感のある異動とはならない。そのような現実があるという認識で指導しないとだめだ。
- (会社) 貴側からの指摘などについては共有している。現場長がそのようなことを言っていればよるしい状況ではない。かりに現場長などが言っていなくても指導はしていかななくてはならない。

管理者の言動や行動で職場が混乱することがわかっていない！！
職場からの声で働きやすい職場を創り出そう！ その②へ続く

