



## 千地申8号 「労働組合の差別を是正し、安全で安心して仕事ができる職場環境を実現する」 ための緊急申し入れに関する団体交渉を行う！その②



### その①からのつづき

2. 運輸職場における12月1日の異動については、数年続いている異動と今回の異動の違いを明らかにすること。なお、会社施策と生活設計を考慮した本人希望が尊重されていない事象もあることから、今後の施策の定着と信頼関係の構築のために、本人希望を尊重して納得した説明をしたうえで異動を行うこと。

【会社回答】 運輸関係区所の令和元年12月1日付けの人事異動については、従来と同様に社員のステップアップやモチベーションの向上等を目的に人材育成の観点から実施しているものである。なお、社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところである。

#### 【議論内容】

(組合) 数年行われている12月1日の異動の根拠を改めて教えていただきたい。

(会社) 社員のステップアップやモチベーションの向上等を目的に人材育成の観点から実施しているものであるし、12月1日にするのは運転士の養成が落ち着く時期というのと運輸区間の要員の士を平らにするために行っている。

(組合) この数年の回答は、ライフサイクルで駅に行っても通算して配属年数が長いから異動させてきたことをことさら言われていた。我々は会社施策で異動して戻ってくる。役割も運輸のプロとして人材育成や安全レベルを上げるために担っている。したがって異動しているんだから通年という概念はおかしいだろうと主張してきた。しかしジョブローテーションの本部一本社の議論ではライフサイクルでも異動すればリセットだと言っていることを受けて、私たちの主張していることが正しいじゃないかと職場でも言われる。改めて通年して在籍年数が長いからという理由ではないということによいか。

(会社) あくまで社員のステップアップやモチベーションの向上等を目的に人材育成の観点から実施している。通年というのも実際はあるかもしれないが、それが全てではない。

(組合) これまでの回答に対して、職場では納得感がないのが現状だった。ライフサイクルも役割があって復帰しているのに、復帰して1年足らずの異動もあった。それを通年が長いとか言われても、納得していないというのが現状だ。異動全般を全て否定するわけではない。しかしながら、納得感がないまま送り出されている現状を見ると今後の施策が上手くいくのか不安である。まして今回の異動では退職を考えたしまった組合員もあり、育児や介護も抱える社員も多くなっている。家庭環境に苦勞のある時期の異動は避けるべき。そもそも、施策はどんどん進むけれども人事異動のやり方は変わらない。その辺の検討もすべきだ。

(会社) 納得感がないというが、最大限配慮している。介護などの関係もコミュニケーションの中でやっている。本人希望は全て叶うというようにはならない。しかし配慮などはしている。

