



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③



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。

その②からのつづき

【議論内容】

(組合) 介護の関係では、相談調整期・両立体制構築期・両立期というのがある。介護などの異動での判例でも会社が敗訴している現状もある。今後、ジョブローテーションを進めていくにあたって、通常の異動でもこのような方は出てくると思う。嘸いて事前通知して発令という今の時間軸ではそこを配慮することは出来ないのではないか。また、ジョブローテーションに向けての面談をしていて、なぜ今なのかということも言われている。やはり基本的に職場でのフォロー体制が出来ていないのが特徴ではないか。事前通知を渡して発令まで何も言われなかったり、異動を喫煙所でさらっと言われたり、異動は大きな転換点であるにも拘らず不安を取り除いたりすることがやられないのが実態である。

(会社) 今の人事異動の考えを変えろと言われてもここでやりますとは答えられない。しかし本人への配慮とかは現場でやっているが、足りない部分があれば指導する。

重要!

現場で足りない配慮があれば指導して行くことを確認!

(組合) 異動については、希望通りになったとか言われていても実際には現箇所で働きたいと思っていて、そのようなことを言われても納得していない人もいます。また異動は大きな転換点だ。異動を覚悟していたとしても、嘸きや事前通知を貰って現実的に受け止める。その時に納得感を創り出すことが問われており、そこへのフォロー体制は強化して欲しい。

(会社) 受け止める側の感覚もあるし、100%にはできないと思うが、送り出す体制や声掛けなどはやっていく。

(組合) 転勤によって退職を考えたり、介護を抱えていて希望通りになっていなかったりするのを見ていて、降格を考える方までいる。様々感情や噂が広まるのが人事異動だ。これまで以上のフォロー体制をして頂きたい。

(会社) これまでもやっているが、異動は人材育成や職場の活性化なども含めてやってきている。人事異動の在り方的なことは変えられないが、職場での人間的な配慮は行っていく。

重要!

職場にて人間的な配慮を行っていくことを確認!

**コンプライアンスを遵守した風通しのよい健全な職場環境を創り出すために
継続して職場からハラスメント行為撲滅のための議論を積み重ねていこう!**