



## 「新型コロナウイルス感染症の感染リスク軽減」に向けた、緊急申し入れの団体交渉を行いました！その②

- (組合) 回答を聞いていると、人事が決めたことが全てと感じる。これでは職場で問いかけても回答なんて返ってこない。柔軟な働き方と言うが、時期や仕事の選択肢を含めて提示するなど、人事の考え方こそ柔軟でなければ変革2027は実現できない。職場から聞いてないのか？
- (会社) そのような声は聞いていない。
- (組合) 職場の声が伝わっていないシステム自体が問題。学校でも夏休みの延長やリモート授業に切り替えたりして、感染拡大防止のため柔軟に対応している。しかし会社は異動日の延期すら考えられない。社会的に見たらどんな会社だと思われる。それでも延期しないのか？
- (会社) 貴組合は、緊急事態宣言が9月12日から延長した場合、更に異動を遅らせるという事か？
- (組合) 遅らせるべき。しかし、こちらが言う事ではないが、会社の異動に対する感染リスク軽減策とするならば、9月1日から13日に延期をしてリスク管理をしていると言えるのではないか。このような姿勢が見えないから納得感がない。そのような検討はしたのか？
- (会社) 人事に関する事なのでお答えできないものもある。
- (組合) ここで答えられないなら、職場でも答えられるわけがない。異動者は命の問題と考えている人もいるので、感染拡大する中で変化点を付けるべきではない。東日本大震災の時は変化点を止めていた。今の社会現実も災害級と言われていて同じ状況である。その中でも命の問題より人材育成を優先し、人事異動の考え方や異動日の延期を行わない事を確認したい。
- (会社) そうではない。命と人材育成のどちらかを優先するではなく、どちらも考えて実施している。貴組合の主張は受け止めるが、今回の異動日の変更は行わない。
- (組合) 認識が合わないことは確認する。異動の箇所も兼務で緊急事態に対応できる職場に配置したり、見習い期間が少なく済む職場にするなど、検討しないと納得感や緊急事態を乗り越えられないことは申し述べておく。