



千地申第1号

## 「新たなジョブローテーションの実施について」の異動により、組合員の権利を阻害し、キャリアプランを無視した異動の中止・見直しを求める緊急申し入れを行う！

「新たなジョブローテーションの実施について」(以下、「新たなジョブローテーション」という)の実施以降、本人のモチベーションと生産性が向上し、生活設計などを含めたキャリアプランを一致させることが重要であることを前提に、問題が発生するたびに労使で議論し、コミュニケーション図り、キャリアプランの管理者間での共有など、認識を一致させてきました。

しかしながら、キャリアプランに沿わない異動が発生すると、「**面談で伝えているキャリアプランが実現されないのであれば、何のための面談なのか**」と当該の組合員だけではなく、他の社員からも多くの意見が出ていると報告を受けています。

また、事前通知を手交する際には、会社として異動した先で組合員に求めることのみが伝えられ、本人の描くキャリアプランを実現するためのフォローや、何故キャリアプランにない駅業務への異動対象になったのかなど、納得感のある説明はされませんでした。

更に成田統括センター内では、実質的な転勤の実態が伴うのにもかかわらず、事前通知もなく簡易苦情処理の申告すらできない事態になっています。これは、組合員の権利を阻害する事態であり、様々な施策を通じて、これまでの労使議論や確認事項を形骸化し、「労使間の取扱いに関する協約」の権利を一方的に使用できないようにしていると言わざるを得ません。地本は、「**労使間の取扱いに関する協約**」を遵守し、本人のモチベーションが向上し、生活設計などを含めたキャリアプランを一致させ、安心して業務を担うことができるようにするために、緊急に下記の通り申し入れました。

### 《緊急申し入れ項目》

1. キャリアプランに沿わない組合員や、実質的な転勤の実態が伴うのにもかかわらず簡易苦情処理を申請できなかった組合員に対して、職種や配属先を配慮したキャリアプランを実現し、納得感とモチベーションを向上させる異動とすること。なお、社会の多様化や様々な変化によって会社施策を実施しているが、育児・介護や家庭状況も変化していることも考慮して、人事異動の任用の基準も柔軟且つ、より丁寧に行い、組合員と会社が描くキャリアプランが一致した異動とすること。

キャリアプランに沿わない異動を納得感が無いまま一方的に実施することや、「労使間の取扱いに関する協約」を蔑ろにするやり方は絶対に認めない！！

