



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・見直しを求める団体交渉を行う！

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。

### 【会社回答】

これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、フレキシブルな組織(職場)で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。なお、社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなり、社員の状況等については、面談等を通じて把握しているところである。

### ■キャリアプランに沿わない異動について

(組合)これまでの議論経過も踏まえて育児・介護勤務者に限らず、**育児・介護等をしている事情に配慮した運用をしているのか？**

(会社)配慮している。事前通知をするにあたり本人から介護をしていると相談を受け、会社が把握したところではあるが、**会社内で協議し介護と仕事が両立できると判断して実施した。**

(組合)仕事と育児・介護等を両立するといったように、働き方が社会的にも会社施策としても変わっているのに、人事の仕組みだけは変わらないのは何故だ？より個人把握に努めないとモチベーションは低下し、生産性向上どころか人材流出は止まらない。

(会社)事前通知の期間を広げるとか縮めるとかは支社単独では答えられない。

本人に聞いてないの!?



### ■都市手当について

(組合)7月1日の組織再編により都市手当の級地区分が変更になったが、**都市手当の支給に関して基準内賃金なのに、なぜ37条を適応し翌月支給なのか？本来なら賃金規程の4条を適応し当月支給ではないのか？**4条と37条の整合性がつかない。賃金は転勤。人事運用は担務変更。会社にとって都合の良いとこ取りだ。おかしくないか？これは社員のモチベーションやキャリアプランに大きく関わることだ。

(会社) **本社の判断**である。

(組合)37条は転勤の際に適用されるもの。**担務変更ではなく転勤ということか？**

(会社) **担務変更である。**今日の場での意見があったことは本社に上申し返答する。

おかしくない!?



賃金規程 第1章 総則  
(賃金の支給日)第4条  
賃金のうち、基本給、管理手当・技術手当・教育手当、**都市手当**、扶養手当、職務手当、看護師・医療技師の初任給調整手当及び別居手当は、**毎月25日にその月分を支給し、...**

賃金規程 第3章 都市手当  
(支給方法)第37条  
社員が、**転勤によって**級地を異にすることとなった場合は、**発令日の属する月の翌月から都市手当の支給額を改訂**する。

### ■実質的な異動に対し組合員の権利を行使できないことについて

(組合)統括センター内での異動で「担務変更」により事前通知が出ないことで簡易苦情処理が申告できない事態になっているが、その認識はあるのか？

(会社)協約の部分に係ること。統括センターは一つの事業場で「担務変更」という形で運用する。組合員の権利という形は今の協約に則ってやっていくしかない。

### ■本人と会社のキャリアプランを一致させることについて

(組合)**新たな業務に適応出来なかった場合、一つ前の箇所・担務に戻るキャリアプランも描けることを本部・本社間で確認しているが、その認識はあるか？**そのようなケースがあれば示して欲しい。

(会社)**そのようなケースがあれば検討していく。**なお、今回の異動は要員需給の調整ではない。

**育児や介護等変化があった際は面談まで待たずにその都度管理者に最新のキャリアプランを伝えよう！**