MITO MAIL NEWS

JTSU-E 水戸地本
JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION - MITO

2020.10.29
047 号

ホームページ　Twitter

水地申７号　団体交渉②

働きがいと生活設計を壊す人事異動と一方的な出向を直ちに止め、安全第一の設備メンテナンス職場を創り出す緊急申し入れ

主な議論

組　合

- 今回の事象により、異動前の職場において、教育担当と運転担当の兼務が発生している。１人の業務量が増えることで安全レベルの低下が懸念される。
- 今回のもう一つの事象として**目的が明確に言われずに出向の発令が出ている。**突然、出向の事前通知が出され、何故出向なのかの問いにも答えられていない。事実か。
- ジョブローテーションの考え方は設備職場にも適用される考え方か。
- これまでの設備職場での出向は、人事交流や変革２０２２など会社施策に伴う出向であり、今回の目的のない出向を踏まえれば、会社施策に伴う出向に限定するべきである。
- 今回の出向の目的は何か。
- **若手の出向は、人材育成を目的に施策の人事交流として行ってきた経緯がある。**今回も若手の人材育成としての出向であれば施策としての人事交流ではないのか。出向と人事交流の違いは何か？

会　社

- 教育担当と運転担当の兼務は問題ないと考える。異動が発生した箇所の箇所長が責任を持ってフォローを行う。
- そのような事実は無い。箇所長から目的は言われている。
- ジョブローテーションの考え方は変革２０２７を達成するためにある。大枠は全系統に当てはまり、特に設備職場では、「多様な経験を積む」という点で関わる。
- 人事交流は施策ではない。当時の施策の中の一つの考え方としてはある。会社としては、出向し「双方の業務を経験し学ぶ」ことが人事交流という考え方であり、任用の基準に則り３年とする。
- 出向により様々な経験を積むことによる本人のステップアップの観点である。
- 施策の達成を目的に行う出向が施策に伴う人事交流であり、人材育成や要員需給などによる出向という違いがある。今回は施策としての人事交流とは違う。

家庭環境や生活設計、業務の希望が尊重されず、
不利益が発生していることを指摘するも認識は合わず！！
会社は人事異動が組合員・社員とその家族の生活設計や
人生そのものに係わる重大な行為と認識し、真摯に受け止めるべきだ！！！

すべては“仲間”のために！

“労働組合だからこそできるたたかい”で未来の安全を守り抜こう！