

2020.10.29

046 号



ホームページ



Twitter

MITO
MAIL NEWS

水地申 7 号

団体交渉①

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

社員の生活設計よりも業務運営…

「社員・家族の幸福」とはいったい何なのか？

認識合わず
対立！

組 合

- 今回発生した本人希望の無い・目的が明確にならない出向、家庭環境が配慮されない遠方への異動は不利益と認識し申し入れに至っている。
- 家庭環境が配慮されない組合員は異動に伴い、育児休暇を取らざるを得ない状況になり、賃金面も下がる。客観的に見ても不利益だがどう認識するか。
- 本人は4月の段階で管理者に家庭環境を伝え、管理者も「配慮はしていく」と答えているにも関わらず、最も辛い時期での遠方への異動は配慮が無いのではないのか。
- これまでの面談やコミュニケーションから家庭環境や若手社員に対する技術継承に積極的に行っていきたいことなどを伝え、本人希望を踏まえて現場長からも「若手の育成に力を入れて欲しい」と業務上の必要性が言われていた。何故異動なのか。
- 変革2027で社員と家族の幸福とあり、それが会社の発展に繋がると考えるが、育児休暇を取らざるを得ないことについて、大前提となる業務すらこなせなくなるという状況になり、社員のモチベーションが落ちる。面談でも把握した上での異動というが、この点ではどうか？
- 家庭環境への配慮がないことにより、会社の求める業務上の必要性は達成されないと考えるがどうか？
- 法律の観点からも労働契約法や育児介護休業法などに、労働環境・条件について「使用者としての配慮」となる根拠があるが、どのように考えるか？

主 なる 議論

会 社

- 人事異動に関しては、就業規則28条、協約4条の任用の基準に則り行っている。不利益な人事異動という認識はない。
- 業務上の必要性を鑑みて、就業規則の任用の基準に則り、適切に行っている。
- 今回の家庭環境については把握しているが、業務の必要性・社員のキャリアアップなどを考え必要な人事異動を行う。
- 配慮については画一的なものを決めることできない。異動前の職場でも役割はあるが、異動した先での役割を担ってもらえれば良い。
- 社員の状況は様々ある。社員の状況を把握するが、最終的には業務上の必要性を鑑みて異動を発令することとなる。
- 組織で業務を遂行するため、短期的にではなく、中長期的に考えれば達成され则认为る。
- 育児や介護が必要な社員への環境整備は行っている。法律をすべて人事異動に反映させるという点では会社はそのような認識はない。